

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://stuservis.ru/kursovaya-rabota/349162>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Трудовое право

ВВЕДЕНИЕ 3

1. ПОНЯТИЕ И ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА 6

1.1. Понятие и особенности трудового договора 6

1.2. Стороны трудового договора 10

2. СОДЕРЖАНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА 15

2.1. Обязательные условия трудового договора 15

2.2. Дополнительные условия трудового договора 18

3. ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ, ИЗМЕНЕНИЯ И ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА 21

3.1. Особенности заключения и изменения трудового договора 21

3.2. Основания и порядок прекращения трудового договора 25

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 31

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ 34

. ПОНЯТИЕ И ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

1.1. Понятие и особенности трудового договора

Трудовые правоотношения возникают в силу определенных обстоятельств. Для того, чтобы трудовое правоотношение возникло, необходимо заключение письменного соглашения между работником и работодателем, которое именуется трудовым договором. Иными словами, именно трудовой договор выступает в качестве основания возникновения трудового правоотношения. Рассмотрим понятие и отличительные признаки трудового договора как основания возникновения трудового правоотношения между лицами.

Никто не может подвергаться дискриминации в процессе заключения трудового договора, тем самым вступления в трудовые правоотношения. Для того, чтобы защитить свои права, работник обращается в органы судебной власти с требованием установить обоснованность отказа в приеме на работу. Судебный орган, принимая во внимание все значимые обстоятельства, которые непосредственно связаны с наличием у лица деловых качеств, приходит к определенному решению. В тоже время, деловые качества представляют собой, в том числе и личностные качества работника, в которые входит соответствующее требованиям образование, здоровье и определенный опыт работы.

Стоит отметить, что на сегодняшний день трудовой договор выступает в качестве важнейшего института российского трудового права. Именно трудовой договор порождает взаимные права и обязанности работника и работодателя.

Легальное определение понятия «трудовой договор» нашло свое отражение в действующем трудовом законодательстве Российской Федерации, а именно в статье 56 Трудового кодекса Российской Федерации. Так, согласно данной правовой норме под трудовым договором следует понимать заключаемое между работником и работодателем соглашение, в соответствии с которым на работодателя возлагается обязанность по предоставлению работнику соответствующей работы, по обеспечению необходимыми условиями труда, по выплате своевременном порядке заработной платы, а работник, в свою очередь, обязуется выполнять определенную трудовую функцию, соблюдать тех правила внутреннего трудового распорядка, которые действуют именно у этого работодателя.

Следует признать, что трудовой договор играет важнейшую роль в правовых отношениях между работником и работодателем. Это объясняется тем, что именно трудовой договор порождает соответствующие права и обязанности у работников и работодателей. Также, стоит отметить, что именно благодаря заключению трудового договора происходит оформление трудовых отношений между работником и работодателем на официальной основе.

В качестве одной из неотъемлемых и важнейших по своему правовому и практическому смыслу основ существования договора в целом как специфического явления социальной жизни выступает свобода

заключения договора. Применительно к сфере трудового права, на стадии заключения трудового договора происходит реализация конституционного принципа свободы труда. Другими словами, лицо само решает с каким работодателем оно хочет вступить в трудовые правоотношения. В свой черед, работодатель также решает самостоятельно, какой именно работник нужен ему для выполнения соответствующих работ, оказания услуг и прочего.

Трудовой договор имеет определенные преимущества, среди которых можно выделить следующие:

- 1) благодаря заключенному с работодателем трудовому договору работник имеет возможность получать своевременную выплату заработной платы, при этом, размер которой не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленный действующим федеральным законодательством;
- 2) у работника возникает право на включение в штат у данного работодателя;
- 3) работник получает определенные гарантии, которые предоставляются ему законодателем в соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации. Среди важнейших гарантий можно выделить выплату выходного пособия, если имеет место увольнение при определенных обстоятельствах (например, при ликвидации организации, сокращении штата сотрудников), оплату за выполнение сверхурочной работы и прочее;
- 4) выработка трудового стажа, который дает возможность в будущем работнику получить право на получение пенсии и другие.

Безусловно, помимо плюсов можно выделить и минусы заключения трудового договора для работника, но они являются несущественными. В качестве минуса можно определить то, что на работника накладывается обязанность соблюдать внутренний трудовой распорядок. За его несоблюдение работодатель вправе наложить дисциплинарное взыскание, в том числе и в виде увольнения.

Трудовой договор нередко путают с гражданско-правовым договором. Данные виды договоров имеют свои определенные отличительные особенности, среди которых можно выделить следующие:

- 1) трудовая функция выступает в качестве предмета трудового договора (другими словами, выполнение лично определенного рода работ со стороны лица, а не работы разового характера);
- 2) трудовой договор, как правило, не включает в себя конкретный объем работ, который необходимо выполнить лицу (значение для сторон имеет сам процесс труда, а не какой-либо результат);
- 3) наличие ежемесячной заработной платы лицу;
- 4) выполнение работы по трудовому договору предполагает включение работника в производственную деятельность компании;
- 5) трудовой договор предусматривает подчинение работника внутреннему трудовому распорядку, иными словами, работник подчинен всем тем правилам, которые были приняты и действуют у конкретного работодателя;
- 6) наличие контроля со стороны работодателя;
- 7) наличие гарантий социальной защищенности.

Можно привести примеры из судебной практики, которые касаются разграничения трудового и гражданско-правового договора. Так, школа искусств приняла на работу вахтера-администратора и заключила с ним договор возмездного оказания услуг. Государственная инспекция по труду оштрафовала учреждение на 50 000 рублей за нарушение части 2 статьи 15 действующего Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель оспорил решение, но Пермский краевой суд оставил его без изменений.

Орган судебной власти принял данное решение исходя из того, что исполнитель постоянно находилась на рабочем месте, выполняла определенный вид работы, трудилась по графику сменности, на нее вели табель рабочего времени, услуги оплачивали ежемесячно. Ранее с этой сотрудницей был заключен трудовой договор, по которому она исполняла те же самые функции и должностные обязанности, предусмотренные договором об оказании услуг.

Можно привести еще один пример из судебной практики. Так, предприятие жилищно-коммунального хозяйства заключило с физическими лицами договоры подряда на комплексное обслуживание и ремонт зданий и сооружений жилого фонда, содержание электросетей, сбор мусора и уборку придомовой территории, услуги слесаря-сантехника и прочее. Исполнители выполняли работы лично, использовали средства и материалы заказчика, в договорах было указано конкретное место работы. Рассмотрев обращение Фонда Социального Страхования Российской Федерации, орган судебной власти признал отношения трудовыми.

Свою позицию суд обосновал следующим: работники выполняют не разовые задания, а работы определенного рода, соответствующие видам работ, выполняемых штатными сотрудниками по трудовым договорам.

Нормативные правовые акты

1. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 года № 51-ФЗ (в ред. от 03.04.2023 № 101-ФЗ) // СЗ. РФ. 1994. № 32. Ст. 3301; // СЗ. РФ. 2023. № 18. Ст. 1097.
2. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 года № 63-ФЗ (в ред. от 03.04.2023 № 111-ФЗ) // Российская газета. 1996. № 113; // Российская газета. 2023. № 81.
3. Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации от 30.12.2001 года № 195-ФЗ (в ред. 03.04.2023 № 103-ФЗ) // СЗ. РФ. 1994. № 32. Ст. 3301; // СЗ. РФ. 2023. № 18. Ст. 1098.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (в ред. от 19.12.2022, с изм. от 11.04.2023 № 434-ФЗ) // Российская газета. 2001. № 256; // Российская газета. 2022. № 251.

Судебная практика

1. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. от 24.11.2015 № 52). // Российская газета. 2004. № 72.
2. Постановление Арбитражного суда Западно-Сибирского округа от 27.05.2016 по делу № А75-6227/015 // <https://sudact.ru/arbitral/doc/Au7O3fwmuPIJ/> (дата обращения 15.04.2022).
3. Апелляционное решение Пермского краевого суда от 17.02.2016 по делу № 7-277-2016 // <https://sudact.ru/regular/doc/UYwPJlJqI4/> (дата обращения 15.04.2022).

Научная и учебная литература

1. Буянова М.О. Трудовое право России: учебник. - М.: Прометей, 2021. - 461 с.
2. Гогоненко В.М. Трудовое право Российской Федерации: учебник. - М.: Закон и право, 2020. - 544 с.
3. Закалюжная Н.В. Дополнительные элементы содержания трудового отношения в российском и зарубежном законодательстве. // Актуальные проблемы российского права. 2015. № 3. С. 102-108.
4. Касьянова И.Е. Содержание трудового договора и порядок его заключения. // Вестник магистратуры. 2018. № 12. С. 80-81.
5. Колобова С.В. Трудовое право России: учебник. - М.: Юстицинформ, 2017. - 404 с.
6. Корючина И.А. Регулирование труда работников у работодателей - физических лиц, не являющихся предпринимателями: проблемы и пути их решения. // Вестник Омского университета. 2015. № 2. С. 221-224.
7. Кузнецов Д.Л. Трудовое право Российской Федерации: учебное пособие. - М.: Норма, 2019. - 350 с.
8. Курбанов Р.А. Трудовое право Российской Федерации: учебник. - М.: Юрайт, 2021. - 467 с.
9. Лукьянова Н.А. Содержание трудового договора в условиях нового правового регулирования. // Russian Journal of Economics and Law. 2007. № 2. С. 125-129.
10. Мелихов В.М. Трудовое право Российской Федерации: учебник. - М.: Юрайт, 2019. - 405 с.
11. Миронов В.И. Трудовое право России: учебник. - М.: Проспект, 2021. - 492 с.
12. Орловский Ю.П. Трудовое право Российской Федерации: учебник. - М.: Норма, 2018. - 485 с.
13. Петров А.Я. Содержание трудового договора: теоретический аспект. // Образование и право. 2021. № 4. С. 443-447.
14. Смоленский М.Б. Трудовое право Российской Федерации: учебник. - М.: Норма, 2020. - 450 с.
15. Сыроватская Л.А. Трудовое право Российской Федерации: учебник. - М.: Юрайт, 2021. - 586 с.
16. Толкунова В.Н. Трудовое право: учебное пособие. - М.: Норма, 2019. - 390 с.

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://stuservis.ru/kurosovaya-rabota/349162>