

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/422956>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Трудовое право

Оглавление

Введение 2

Глава 1. Понятие трудового договора 3

1.1 Понятие и значение трудового договора 3

1.2. Субъекты трудового договора: работник 4

1.3. Субъекты трудового договора: работодатель 9

Глава 2. Содержание трудового правоотношения 14

2.1 Понятие содержания трудового договора и классификация его условий 14

2.2 Общая характеристика условий, содержащихся в трудовых договорах 16

2.3. Субъективное право и ответственность в трудовых правоотношениях 20

Заключение 25

Список использованной литературы 27

Трудовой договор определяет правовой статус гражданина, участвующего в том или ином виде трудовой кооперации в качестве работника трудового коллектива. Только заключив трудовой договор, гражданин становится членом трудового коллектива и подчиняется его внутреннему трудовому распорядку и режиму труда. Именно это отличает трудовой договор от гражданско-правовых договоров, связанных с трудом (например, договор подряда, договор поручения, авторский договор и т. д.).

Конкретное содержание обязанностей работника по трудовому договору заключается в том, что работник выполняет работу в соответствии с определенными трудовыми функциями (профессией, статусом, квалификацией) и подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка.

С другой стороны, по гражданско-правовым договорам (договорам подряда, поручения, авторским договорам) граждане не подчиняются дисциплине и правилам внутреннего распорядка конкретного предприятия, то есть они сами организуют свой труд, выполняют его под свою ответственность, обеспечивают свою охрану труда и получают оплату только за процесс труда, конечный результат труда или за выполненные задания.

1.2. Субъекты трудового договора: работник

Признаки трудовой правосубъектности работника. - Общая характеристика работника как стороны трудового договора - Работник как сторона трудового договора обладает свободой заключения трудового договора, выбора другой стороны, содержания трудового договора и его прекращения. - Права и обязанности работника как стороны трудового договора - Юридические права и обязанности работника - Возможность заключения трудового договора - Конвенция № 138 Международной организации труда - Минимальный возраст как условие заключения трудового договора российским законодателем - Сложный фактический состав как условие возникновения трудовой правосубъектности несовершеннолетнего. - Ошибки в этой точке зрения - Трудовая правосубъектность лиц, не достигших 14 лет - учащиеся, достигшие 14 лет. - Несовершеннолетний, достигший 15 лет. - Лицо, признанное недееспособным в качестве стороны трудового договора. - Ограничения возможности заключения трудового договора - Возрастной ценз для заключения трудового договора - Основные выводы общеизвестно, что трудовой договор - это двусторонний договор, заключаемый между работником и работодателем. В данном разделе рассматриваются теоретические и практические вопросы, связанные с участием работника в качестве одной из сторон трудового договора. Несомненно, работник является одним из субъектов трудового права. Поэтому, прежде чем изучать особенности работника как стороны трудового договора, целесообразно вспомнить основные выводы, к которым пришли авторы данного курса в первом томе при изучении тем трудового права, связанных с работниками. Эти выводы могут послужить отправной точкой для изучения темы настоящего раздела:

1. Работник - это, с одной стороны, человек, представитель биологического вида *Homo sapiens*,

применяющий свою трудовую способность в процессе производства; с другой стороны, физическое лицо, носитель юридических прав и обязанностей, иными словами, субъект права. Особым признаком субъекта права является его правосубъектность. Правосубъектность - это социально-правовое свойство, которым наделяется человек и его организация в соответствии с развитием общественных отношений и потребностями социальных интересов. Правосубъектность следует рассматривать как предпосылку правообладания или участия индивида в правоотношениях. Роль правосубъектности как юридической категории заключается в определении круга субъектов, способных участвовать в общественных отношениях, регулируемых правовыми нормами.

2 Способность работника быть субъектом трудового права, т.е. способность обладать и лично осуществлять трудовые права и обязанности, нести юридическую трудовую ответственность, является альтер эго трудовой правосубъектности работника. Содержанием этой правосубъектности работника является его трудовая дееспособность, которая неотделима от личности человека и поэтому может быть реализована только самим работником. Поэтому в качестве работника может выступать только физическое лицо. Более того, личностный характер правосубъектности работника не допускает никакой самостоятельности правоспособности и дееспособности, из которых он состоит. Иными словами, трудовая правосубъектность работника является составной частью его трудовой правоспособности и трудовой дееспособности.

3. необходимо различать материальные условия (признаки) и формальные условия (символы) трудовой правосубъектности работника. Материальным условием (признаком) данной правосубъектности является фактическая трудовая способность человека, определяемая системой интеллектуальных и волевых факторов, которые придают человеку, во-первых, способность понимать смысл совершаемого им действия (интеллектуальный момент) и, во-вторых, способность направлять свои действия для достижения поставленных целей (волевой момент). Формальным условием возникновения трудовой правосубъектности у физического лица является признание внешним юридическим органом, а именно государством, того, что физическое лицо обладает способностью участвовать в трудовых правоотношениях. При определении наличия у физического лица правосубъектности государство руководствуется двумя критериями: возрастом и психикой.

4. отраслевая трудовая правосубъектность физических лиц является равной. Это означает, что все физические лица имеют равные возможности реализовать свои способности к труду и пользоваться стандартными правами и обязанностями, установленными законом.

Однако физические лица различаются по своим социальным, физическим, интеллектуальным, половым, квалификационным и другим характеристикам. Соответственно, различаются и их способности к выполнению определенных видов работ и профессиональной деятельности. Таким образом, несмотря на равенство отраслевой трудовой правосубъектности, физические лица обладают различной специальной трудовой правосубъектностью. На степень специальной трудовой правосубъектности влияют такие факторы, как гражданство, судимость, состояние здоровья, возраст, наличие соответствующего образования или специальной подготовки. Характеристики работника как стороны трудового договора описаны в следующем разделе. Общая характеристика работника как стороны трудового договора как уже было сказано выше, работниками могут быть только физические лица (физические лица), и они являются работниками с момента подписания трудового договора, то есть с момента вступления в трудовые отношения с работодателем.

Основанием для такого вывода служит содержание части второй статьи 20 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которой работник - это физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Логично, что заключение трудового договора означает, что физическое лицо, являющееся субъектом прав как сторона соответствующего договора, приобретает статус работника. При этом условие трудового договора о том, что договор вступит в силу в течение определенного срока после его заключения, не препятствует физическому лицу приобрести статус работника как стороне договора с момента его заключения и сохранить этот статус на весь период времени до вступления трудового договора в силу. При этом, даже если трудовой договор не был заключен надлежащим образом (форма договора не соответствует нормативным актам), если трудовые отношения возникли в результате того, что человек фактически работает с ведома или по поручению работодателя или должностного лица, имеющего право заключать трудовой договор, работник, являющийся стороной договора: а) свобода воли на заключение трудового договора; б) свобода выбора другой стороны (работодателя); в) свобода формулирования (условий договора (с учетом требований, установленных законом); г) свобода расторжения договора. Свобода волеизъявления при заключении трудового договора и свобода его расторжения вытекают из конституционного принципа свободы труда, предполагающего, что каждый человек может

добровольно распоряжаться своей трудовой способностью и выбирать род деятельности (ст. 37 Конституции РФ). Человек, как потенциальный работник на рынке труда, может реализовать свою свободу выбора партнера, предложив свою трудовую способность работодателю, который заинтересован в установлении трудовых отношений с лицом, обладающим профессиональными и квалификационными навыками, необходимыми для данного вида деятельности. Следует, однако, отметить, что эта свобода в определенной степени относительна. Рынок труда имеет тенденцию к избыточному предложению, что напрямую влияет на цену рабочей силы. Очевидно, что основной социально-экономический интерес лица, вступающего в трудовые отношения, заключается в получении материального вознаграждения и обеспечении достойной жизни работника и его семьи. Поэтому потенциальный работник не может «всегда отказываться от реализации своей трудоспособности и тем самым ждать более благоприятных обстоятельств». Свобода сторон в установлении условий трудового договора (иными словами, в определении его содержания) является следствием признанного качества государства как материально-правового регулятора трудовых отношений, позволяющего ему не только учитывать, но и оптимально сочетать диаметрально противоположные социально-экономические интересы отдельных субъектов - работника и работодателя. Это также делает возможным их оптимальное сочетание. Перечень условий, которые законодатель должен закрепить в трудовом договоре, или минимальный уровень прав и гарантий для работника, следует рассматривать не как ограничение этой свободы, а как меру, направленную на обеспечение выполнения трудовым правом своих основных функций (экономической и социальной). Если физическое лицо обладает нереализованной трудовой способностью и желает распорядиться ею с целью получения материального эквивалента, оно может выбрать различные действия, например, заняться предпринимательской деятельностью, предложить работу по разовому гражданско-правовому договору, предоставить свой труд в распоряжение другого лица, заключив трудовой договор. Возможны самые разные варианты. Однако в отличие от физического лица, реализующего свою трудоспособность путем заключения гражданско-правового договора или осуществления предпринимательской деятельности, работник, являющийся стороной трудового договора, приобретает комплекс трудовых прав и обязанностей, которые регулируются нормами международного права, Конституцией РФ, ТК РФ, коллективными договорами и соглашениями, локальными нормативными актами и индивидуальными трудовыми договорами. Работник, являющийся стороной трудового договора, приобретает комплекс трудовых прав и обязанностей, предусмотренных нормами международного права, Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективными договорами и соглашениями, локальными нормативными актами и индивидуальными трудовыми договорами. Права и обязанности работника - стороны трудового договора включают: а) права и обязанности, возникающие при заключении трудового договора; б) относительные права и обязанности, т.е. правам работника соответствуют обязанности работодателя - стороны трудового договора, и наоборот, обязанностям работника соответствуют права работодателя; в) права и обязанности, вытекающие из конкретного трудового договора. В том числе те, которые представляют собой индивидуальные трудовые правоотношения между работником и работодателем. В соответствии с перечнем основных юридических прав и обязанностей работников, предусмотренных статьей 21 Трудового кодекса Российской Федерации, можно сказать, что большинство прав и обязанностей принадлежит работнику как стороне трудового договора. Право на рабочее место, соответствующее нормативным требованиям по охране труда и положениям коллективного договора; право на рабочее место, соответствующее нормативным требованиям по охране труда и положениям коллективного договора; право на рабочее место, соответствующее нормативным требованиям по охране труда и положениям коллективного договора; право на рабочее место, соответствующее нормативным требованиям по охране труда и положениям коллективного договора; право на рабочее место, соответствующее нормативным требованиям по охране труда и положениям коллективного договора. Право на рабочее место, соответствующее условиям; право на полную и своевременную выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы. Среди обязанностей работников, закрепленных в статье 21 Трудового кодекса Российской Федерации, необходимо выделить соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины и выполнение установленных норм труда. Эти права и обязанности отражают особенности правового статуса работника как стороны трудового договора. Практически общепризнано, что для заключения трудового договора работник должен обладать правосубъектностью трудящегося.

1. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 14.02.2024). 30 декабря 2001 года N 197-ФЗ. Трудовой кодекс российской федерации. Принят. Государственной Думой. 21 декабря 2001

- года. Одобрено Советом Федерации. 26 декабря 2001 года. Электронный ресурс: консультант плюс. Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/?ysclid=lu40m2jo3d996544736
2. Афанасьев М. А., Голубева Т. Ю. Трудовое право. Учебно-методическое пособие. — М.: Проспект, 2022. 160 с.
 3. Буюнова А. В., Мацкевич О. В., Приженникова А. Н. Трудовое право России. Общая часть. Учебник. — М.: Прометей, 2018. 142 с.
 4. Гладков Н. Г., Бриллиантова Н. А., Волкова О. Н. Трудовое право. Учебник. — М.: Проспект, 2020. 536 с.
 5. Гольцо В. Б., Озеров В. С., Платонов Е. В. Трудовое право. Учебник. — М.: КноРус, 2018. 456 с.
 6. Гасанов К. К., Мышко Ф. Г. Трудовое право. Учебник — М.: Юнити-Дана, 2018. 552
 7. Гонгало Б.М. Т. 1. 2-е изд. Гражданское право: Учебник. В 2 т. М.: Статут, 2017
 8. Городилина И. А. Трудовое право России. Учебное пособие. — М.: Инфра-М, РИОР, 2016
 9. Зарипова З. Н., Клепоносова М. В., Шавин В. А. Трудовое право. Практикум. — М.: Юрайт, 2024. 198 с.
 10. Лушников А.М., Лушникова М.В. Современное российское трудовое право: глобальные вызовы в контексте риска и неопределенности // Трудовое право в России и за рубежом. 2023. N 1. С. 2 — 5.
 11. Лютов Н. Л., Бондаренко Э. Н., Акатнова М. И. Актуальные проблемы трудового права. — М.: Проспект, 2023. 688 с.
 12. Петров А. Я. Защита трудовых прав: история, теория и практика. — М.: Юрайт, 2023. 377 с.
 13. Петров А. Я. Трудовой договор. — М.: Юрайт, 2023. 368 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/kursovaya-rabota/422956>