

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/kursovaya-rabota/235870>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Трудовое право

Введение 3

1. История развития законодательства о трудовом договоре в России 5

1.1. Понятие и сущность трудового договора 5

1.2. Становление законодательства о трудовом договоре в России 8

1.3. Разграничение трудового и гражданско-правового договора: анализ судебной практики 11

2. Содержание трудового договора 15

2.1. Обязательные условия трудового договора 15

2.2. Дополнительные условия трудового договора 19

Заключение 22

Список использованных источников и литературы 24

Тема данной курсовой работы является весьма актуальной, поскольку трудовой договор выступает в качестве соглашения, которое заключается между работником и работодателем по поводу установления трудовых отношений. Именно наличие трудового договора порождает взаимные права и обязанности как со стороны работника, так и со стороны работодателя. Трудовой договор в российском законодательстве считается основным институтом трудового права, который формирует волю субъектов при осуществлении ими трудовых отношений. Для работника трудовой договор считается гарантом стабильности и социально-правовой защищенности от незаконного посягательства работодателя на доход такого лица и права. Предметом исследования является действующее российское законодательство, закрепляющее и регламентирующее понятие и содержание трудового договора.

Объектом исследования курсовой работы являются общественные отношения, возникающие по поводу исследования понятия и содержания трудового договора.

В процессе проведенного исследования применялись общенаучные (наблюдение, аналогия, анализ и синтез, индукция и дедукция), специально-научные (историко-правовой, сравнительно-правовой, технико-юридический) и другие методы исследования.

Новизна исследования заключается в том, что в работе предпринята попытка комплексного изучения действующего законодательства Российской Федерации, регламентирующего понятие и содержание трудового договора.

При написании курсовой работы были рассмотрены и использованы известные труды правоведов и ученых, среди которых можно выделить следующих: Закалюжная Н.В. (исследование и изучение понятия и сущности трудового договора); Лукьянова Н.А. (рассмотрение и изучение разграничения трудового договора и гражданско-правового договора); Пантелеева А.А. (анализ и исследование обязательных условий трудового договора); Сороколетова М.А. (анализ и изучение дополнительных условий трудового договора) и другие.

Практическая значимость исследования заключается в том, что проведенное исследование и выводы, содержащиеся в данной работе, дополняют и развивают определенный ряд положений современной науки трудового договора.

Целью курсовой работы является исследование и изучение понятия и содержания трудового договора.

Для достижения этой цели необходимо рассмотрение и разрешение следующих задач:

- 1) определить и раскрыть понятие и сущность трудового договора;
- 2) рассмотреть и раскрыть становление законодательства о трудовом договоре в России;
- 3) рассмотреть и исследовать разграничение трудового и гражданско-правового договора;
- 4) определить и проанализировать обязательные условия трудового договора;
- 5) исследовать и изучить дополнительные условия трудового договора.

Курсовая работа состоит из введения, двух глав, заключения и списка использованных источников.

1. История развития законодательства о трудовом договоре в России

1.1. Понятие и сущность трудового договора

Понятие трудового договора закреплено в статье 56 Трудового кодекса Российской Федерации. В соответствии с данной правовой нормой трудовой договор представляет собой 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.

Значение трудового договора заключается в том, что он порождает возникновение трудовых отношений между работником и работодателем. Именно наличие трудового договора закрепляет официальные трудовые отношения между работником и работодателем, порождает взаимные права и обязанности. Одной из неотъемлемых и важнейших по своему правовому и практическому смыслу основ существования договора в целом как специфического явления социальной жизни является свобода заключения договора. Применительно к сфере трудового права, на стадии заключения трудового договора происходит реализация конституционного принципа свободы труда. Свобода заключения трудового договора дает возможность лицу самостоятельно выбирать свою род деятельности.

Помимо Трудового кодекса Российской Федерации, правовые гарантии при заключении трудового договора устанавливаются Конституцией Российской Федерации (статья 37).

Заключение трудового договора предполагает официальное закрепление трудовых правоотношений между работником и работодателем. Можно выделить определенные преимущества заключения трудового договора для работника:

- 1) работник вправе получать своевременную выплату заработной платы, месячный размер которой у работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;
- 2) право на включение сотрудника в штат;
- 3) право работника на предоставление гарантий, предусмотренных трудовым законодательством. Среди гарантий следует назвать выплату выходного пособия при увольнении, выплату заработной платы не реже двух раз в месяц, гарантии семейным работникам, гарантии о предоставлении отпусков, дополнительных выходных дней, оплаты сверхурочных и другие гарантии, предусмотренные законом;
- 4) право работника на обеспечение его трудовой функцией. Это означает, что работнику должны быть обеспечены условия работы, которые позволяют ему выполнять работу, на которую он был принят, а также ему не должны препятствовать в осуществлении им своих обязанностей;
- 5) право на обязательное социальное страхование;
- 6) выработка стажа для получения трудовой пенсии.

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.

Как уже было отмечено, основным источником норм трудового права является Трудовой кодекс Российской Федерации. Необходимо обратить внимание на то, что действующий Трудовой кодекс Российской Федерации содержит указание на запрет необоснованного отказа при заключении трудового договора. Как справедливо подмечено в Пленуме Верховного Суда Российской Федерации от 10 марта 2004 № 2 (в частности, пункт 10) труд в России является свободным и каждый человек имеет возможность самостоятельно выбирать ту деятельность, которой он хочет заниматься, также каждый человек может свободно распоряжаться своими способностями к труду и иметь право на равенство заключать трудовой договор, не взирая на национальность, пол, язык и вероисповедание. Соответственно, никто не может подвергаться дискриминации, под которой подразумевается наличие каких-либо ограничений или, наоборот, преимуществ при заключении трудового договора.

В тоже время, следует отметить такую коллизию. У работодателя нет обязанности заключать трудовой

договор с каждым, кто к нему придет по подобию договора оферты, даже если предложение о работе давалось во многие источники средств массовой информации. Он ориентируется на деловые качества работника, его навыки и умения. Соответственно, работодатели в целях обойти норму о дискриминации, довольно часто прибегают к использованию указанного права, ссылаясь на недостаточную квалификацию работника или отсутствие деловых качеств.

Для того, чтобы защитить свои права, работник обращается в суд с требованием установить обоснованность отказа в приеме на работу. Суд, принимая во внимание все значимые обстоятельства, связанные с наличием у лица деловых качеств, приходит к соответствующему решению. При этом деловые качества представляют собой, в том числе и личностные качества

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ, от 14.03.2020 № 1-ФКЗ) // СЗ РФ. – 2020. – № 57. – Ст. 4509.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (в ред. от 25.02.2022, с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022 № 377-ФЗ). // Российская газета. – 2001. – № 256; // Российская газета. – 2022. – № 179.

Судебная практика

1. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. от 24.11.2015 № 52). // Российская газета. – 2004. – № 72; // Российская газета. – 2015. – № 85.
2. Постановление Арбитражного суда Западно-Сибирского округа от 27.05.2016 по делу № А75-6227/015 // <https://sudact.ru/arbitral/doc/Au7O3fwmuPIJ/> (дата обращения 24.03.2022).
3. Апелляционное решение Пермского краевого суда от 17.02.2016 по делу № 7-277-2016 // <https://sudact.ru/regular/doc/UYwPJIjUqlr4/> (дата обращения 24.03.2022).

Научная и специальная литература

1. Гогоненко В.М. Трудовое право Российской Федерации: учебник. - М.: Закон и право, 2020. - 544 с.
2. Дмитриева В.К. Трудовое право Российской Федерации: учебник. - М.: Юрайт, 2019. - 569 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. Кузнецов Д.Л. Трудовое право Российской Федерации: учебное пособие. - М.: Норма, 2019. - 350 с.
5. Курбанов Р.А. Трудовое право Российской Федерации: учебник. - М.: Юрайт, 2021. - 467 с.
6. Лукьянова Н.А. Содержание трудового договора в условиях нового правового регулирования. // Russian Journal of Economics and Law. - 2007. - № 2. - С. 125-129.
7. Молодцов М.В. Трудовое право Российской Федерации: учебник. - М.: Норма, 2020. - 473 с.
8. Пантелеева А.А. Разграничение трудового и гражданско-правового договора: позиция Верховного Суда. // E-Scio. - 2019. - № 5. - С. 145-150.
9. Петров А.Я. Содержание трудового договора: теоретический аспект. // Образование и право. - 2021. - № 4. - С. 443-447.
10. Русских Т.В. К вопросу об ограничении свободы сторон трудового договора при его заключении // Вестник Удмуртского университета. - 2013. - № 3. - С. 184-188.
11. Синюшина О.Ф. История возникновения трудового договора. // Молодой ученый. - 2020. - № 48. - С. 338-341.
12. Сороколетова М.А. Актуальные проблемы трудового права. // StudNet. - 2021. - № 7. - С. 129-136.
13. Черненилова Ю.С. Исторические основы становления института трудового договора. // Российское право: образование, практика, наука. - 2019. - № 2. - С. 68-74.

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/kurovaya-rabota/235870>