

*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/362021>

**Тип работы:** Курсовая работа

**Предмет:** Трудовое право

## ВВЕДЕНИЕ 3

1.Порядок и условия высвобождения работника в связи с сокращением численности штата 6

1.1.Цели и подтверждения о сокращении численности штатов 6

1.2.Порядок проведения сокращения штата 8

1.3.Предпочтения в оставлении на работе 12

2.ПОЛНОМОЧИЯ СУБЪЕКТОВ ПРОЦЕССА УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКА В СВЯЗИ С СОКРАЩЕНИЕМ ЧИСЛЕННОСТИ ШТАТОВ 14

2.1.Права сокращаемого работника 14

2.2.Обязанности работодателя при увольнении работника 18

2.3.Полномочия профсоюзных органов 20

2.4.Гарантии и компенсации, предоставляемые работнику в связи с увольнением по сокращению численности или штата 24

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 29

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК 31

ПРИЛОЖЕНИЯ 32

## ВВЕДЕНИЕ

Международные отношения изменились, и если раньше бизнес и политика были разделены, то теперь корпоративные структуры во всех странах вынуждены в той или иной форме реагировать на политику и полноценно участвовать в ней, а также находиться во власти определенных сил. Например, многие компании были вынуждены полностью или частично прекратить свою деятельность в России, что, естественно, привело к ряду сокращений рабочих мест. Условия ведения бизнеса стали настолько рискованными, что многие предприниматели принимают меры по сокращению расходов, чтобы переждать "бурю" и избежать банкротства.

Трудовые отношения между работником и работодателем вряд ли можно назвать равноправными. Поэтому российское законодательство в полной мере осознает эту ситуацию и предоставляет уязвимым работникам больше гарантий в случаях, когда злоупотребление работодателем своими правами оказывает негативное влияние на добросовестных работников. Поэтому законодатели предоставляют определенные гарантии в виде обязательных правил, которые должны соблюдать все работодатели, независимо от формы собственности, принадлежности к государственному органу или сферы деятельности.

В частности, трудовой договор между работником и работодателем не должен быть изменен без воли обеих сторон. В противном случае, в большинстве случаев, суды принимают решение в пользу работника и привлекают работодателя к материальной ответственности за нарушение прав работника. Сокращение штата, как таковое, означает, что работодатель в одностороннем порядке расторгает трудовой договор. Работодатель несет социальную нагрузку и поэтому должен защитить работника в виде "выплаты при сокращении".

Намерен ли работодатель сократить число работников или численность персонала, не имеет особого значения с точки зрения применения положений о сокращении штата, хотя в литературе эти понятия часто разделяются. В частности, сокращение штата означает сокращение одной или нескольких должностей (которые могут быть заняты или вакантны), в то время как сокращение штата означает сокращение числа сотрудников на определенной должности (например, оставить трех из шести менеджеров по продажам). Однако работодатель может одновременно сокращать и штат, и численность, но в обоих случаях сама процедура сокращения остается одинаковой.

Актуальность темы исследования. Ситуации, когда необходимо сократить количество сотрудников, могут возникнуть в любой компании, независимо от вида деятельности, структуры собственности или размера уставного капитала. Причины и основания для сокращения численности работников могут быть разными и включать в себя нехватку средств, реорганизацию, изменения во внутренней структуре компании (упразднение должностей или отделов) и т.д.

В случае организационного сокращения штата работодатели должны уделять пристальное внимание процедурам увольнения работников. В случае возникновения трудового спора несоблюдение процедуры увольнения по сокращению штата является основанием для восстановления на работе в судебном порядке [8, с.29].

Учитывая, что свобода экономической деятельности гарантирована законом, работодатель не обязан доказывать целесообразность увольнения, а суд не вправе вмешиваться в экономическую (производственную) деятельность юридического лица, поэтому нет необходимости исследовать причины увольнения.

Такие факторы, как угроза материальных лишений в связи с потерей работы, рост уровня безработицы и социальная напряженность, обуславливают необходимость обеспечения государством экономической и правовой защиты работников от несправедливого увольнения. Поэтому в правовом регулировании экономических отношений по поводу сокращения рабочей силы на первое место должна выходить проблема создания условий для достижения оптимального баланса прав и законных интересов работодателей и работников.

Объект исследования составляют общественные отношения, складывающиеся при исследовании особенностей расторжения трудового договора по сокращению штата.

Предметом исследования настоящей работы являются нормы права, регулирующие вопросы расторжения трудового договора по сокращению штата.

Целью исследования является исследовать проблемы расторжения трудового договора по сокращению штата.

Для достижения поставленной цели были сформулированы следующие задачи:

- 1.рассмотреть цели и подтверждения о сокращении численности штатов;
- 2.исследовать порядок проведения сокращения штатов;
- 3.проанализировать предпочтения в оставлении на работе;
- 4.рассмотреть права сокращаемого работника;
- 5.исследовать обязанности работодателя при увольнении работника;
- 6.проанализировать полномочия профсоюзных органов;
- 7.исследовать гарантии и компенсации, предоставляемые работнику в связи с увольнением по сокращению численности или штата.

Методологическая основа исследования. Методологическую основу исследования составили общенаучный диалектический метод познания, а также следующие общие, специальные и частные методы исследования: формально-юридический, системный, комплексный, нормативный.

Нормативную и эмпирическую базу исследования составили: Конституция РФ [1]; Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ) [2], иные материалы юридической практики.

Теоретическая основа исследования. Теоретической основой исследования являются труды российских ученых по праву, такие как: Байдина О., Матвеева Д.М., Митрахович А., Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В., Сухарев А.Е. и другие авторы.

Структура курсовой работы. Курсовая работа состоит из введения, двух глав основного текста, заключения, списка литературы, приложений.

## 1.Порядок и условия высвобождения работника в связи с сокращением численности штата

### 1.1.Цели и подтверждения о сокращении численности штатов

Статья 74 ТК РФ устанавливает порядок изменения условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технических условий труда, к которым, в частности, относится изменение организационной структуры предприятия в связи с введением нового (пересмотром) штатного расписания. Аналогично, вышеуказанные правила применяются, когда работодатель инициирует изменение трудовой функции (обязанностей) работника.

Первым документом, издаваемым работодателем в связи с сокращением штата, является приказ о сокращении штата. В этом приказе разъясняются причины сокращения и другие важные аспекты неприятной процедуры, которая вот-вот начнется. Как правило, работодателям нелегко использовать процедуру сокращения штата для увольнения "нежелательных" сотрудников. Это связано с тем, что в случае судебного разбирательства работодатель должен доказать обстоятельства, которые привели к применению исключительной меры - сокращению штата.

Статья 56 ТК РФ, определяющая понятие и стороны трудового договора, четко определяет обязанности работника и работодателя как сторон трудового договора. В частности, в ней говорится, что обязанностью

работодателя является предоставление работнику работы, соответствующей трудовой функции, согласованной при заключении трудового договора [8, с.30].

Согласно ст.15 ТК РФ, под трудовой функцией понимается работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации и конкретного вида поручаемой работнику работы.

Работник обязуется выполнять оговоренные трудовые функции лично, под руководством и контролем работодателя, в интересах работодателя. Работник не имеет права передавать свои обязанности другому работнику или нанимать другое лицо для выполнения обязанностей, которые он взял на себя по трудовому договору.

Работодатель обязан обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами, в том числе нормами трудового законодательства, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами, заключенными с работниками.

Ссылку на обязанность работодателя обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым договором, следует считать весьма полезной, поскольку она усиливает роль трудового договора как соглашения между работником и работодателем, регулирующего трудовые отношения.

Согласно ч.1 ст.56 ТК РФ, работодатель обязан своевременно и в полном объеме выплачивать работнику заработную плату. Заработная плата должна выплачиваться своевременно, не реже чем каждые полмесяца, в сроки, установленные правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором, и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Трудовой кодекс РФ использует термин "сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя", но не дает определения этому понятию, что на практике приводит к некоторым нестыковкам в понимании и правильном разграничении этих процедур.

Иногда правоприменители не разделяют это определение и используют его как есть, делая "сокращение численности или штата работников" основанием для увольнения. Однако это неверно. Поэтому важно правильно разграничить увольнение и сокращение штата. В данном случае считаем необходимым рассмотреть, что подразумевается под численностью работников и что подразумевается под «штатом» [8, с.31].

Под штатом понимаются все рабочие места, которые являются частью внутренней организации работодателя. Он также включает в себя качественные и количественные характеристики единиц, составляющих общую организацию трудового процесса.

1. Конституция РФ (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // <http://www.pravo.gov.ru>, 04.07.2020.
2. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022, с изм. от 11.04.2023) // СЗ РФ. – 2002. - № 1 (ч. 1). - Ст.3.
3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних" // Российская газета. – 2014. - № 27
4. Байдина О. Сокращаем без последствий. Трудовые споры по увольнению работников при сокращении численности или штата // Трудовое право. 2019. № 6. С. 93 - 100.
5. Какие выплаты может требовать работник при увольнении по сокращению? // Азбука права: электрон. журн. 2023.
6. Матвеева Д.М. Особенности рассмотрения трудовых споров о расторжении трудовых договоров в случае сокращения численности или штата работников // Судья. 2018. № 9. С. 29 - 34.
7. Митрахович А. Порядок сокращения численности (штата) работников // Трудовое право. 2022. № 11. С. 59 - 70.
8. Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Сфера труда: антикризисные меры. М.: Редакция Российской газеты, 2018. Вып. № 21. 160 с.
9. Сухарев А.Е. Действия работодателя и типичные заблуждения работников при увольнении по сокращению штата работников организации // Бизнес, Менеджмент и Право. 2018. № 3. С. 37 - 42.

*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/362021>