

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/419866>

Тип работы: Контрольная работа

Предмет: Трудовое право

Введение	3
1. Теоретические основы увольнения по соглашению сторон в юриспруденции	4
2. Обзор практики судебных решений по вопросам прекращения трудового договора.....	6
Выводы.....	7
Список литературы	8

Актуальность настоящего исследования состоит в том, что сегодня трудовой кодекс подвергся значительным изменениям. Законодатель провел комплексную и большую работу по улучшению трудового законодательства.

В результате этой работы авторам в целом удалось гарантировать защиту прав, как работников, так и работодателя от незаконных посягательств.

Цель работы – выявить особенности прекращения трудового договора.

Объект исследования – трудовой договор.

Предмет исследования – особенности прекращения трудового договора

1. Теоретические основы увольнения по соглашению сторон в юриспруденции

Законодательных ограничений на увольнение по соглашению сторон не существует. Фактически уволить по этому основанию можно любого сотрудника, даже во время ежегодного отпуска.

Трудовой кодекс не содержит запрета на расторжение трудового договора по соглашению сторон с беременной женщиной. Но необходимо учитывать некоторые особенности. Если женщина узнает о беременности после подписания договора и передумала уходить с работы, трудовой договор с ней лучше не расторгать. Такое увольнение может быть признано незаконным. Имеются соответствующие определения Верховного суда от 20 июня 2016 года № 18-КГ16-45 и от 5 сентября 2014 года № 37-КГ14-4.

При увольнении работника по соглашению сторон необходимо составить ряд документов об увольнении: соглашение, приказ об увольнении, сделать запись в трудовой книжке и учесть нюансы написания причины увольнения. Существуют плановые (общепринятые) причины увольнения для таких случаев. Расторжение трудового договора возможно по обоюдному желанию организации и работника на основании договора, заключенного сторонами (п. 1 части 1, ст. 77 и ст. 78 ТК) [4].

Договор может быть заключен в любое время по согласованию сторон. Четких сроков для этого в законодательстве нет. Соглашение не может быть расторгнуто или изменено в одностороннем порядке. Это может быть сделано только по взаимному согласию сторон.

Очень часто работник пытается оспорить заключенное соглашение о расторжении трудового договора в суде по различным основаниям [2]:

1. Несоблюдение формы договора. Искусство. 78 ТК РФ не предусматривает заключения договора такого типа. То есть обычно такое соглашение оформляется в письменной форме в виде единого документа: договора, подписанного сторонами.

1. Трудовой кодекс России № 197-ФЗ – редакция от 30.01.2024 – Электронный ресурс – <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=464552> (дата доступа 02.02.2024)
2. Судебная практика по статье 80 ТК РФ – Судебные и нормативные акты России – Электронный ресурс – <https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-13/statia-80/> (дата доступа 01.02.2024)
3. Постановление от 2 августа 2023 г. по делу № А41-97112/2022 – Судебные и нормативные акты России – Электронный ресурс – <https://sudact.ru/arbitral/doc/UPYcBg4EM1IP/> (дата доступа 01.02.2024)
4. Терентьев С.К., Васильева О.В. Новое слово в трудовом законодательстве России – Волгоград: Континент, 2023, 396 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://studservis.ru/gotovye-raboty/kontrolnaya-rabota/419866>