

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/442095>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Трудовое право

ВВЕДЕНИЕ 3

1. РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА: ПРИЧИНЫ И ПОРЯДОК 5

1.1 Основания для расторжения трудового договора 5

1.2 Порядок увольнения работника и прекращения трудового договора 8

2. ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ ПРИ РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА 11

2.1 Гарантии при увольнении по собственному желанию 11

2.2 Гарантии при увольнении по инициативе работодателя 14

3. КОМПЕНСАЦИИ ПРИ РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА 18

3.1 Выплата компенсации за неиспользованный отпуск 18

3.2 Выплата компенсации за неиспользованные больничные листы 19

3.3 Другие виды компенсаций при расторжении трудового договора 22

4. ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРИМЕНЕНИЯ ГАРАНТИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ ПРИ РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА 27

4.1 Анализ судебной практики 27

4.2 Рекомендации для работодателей и работников 30

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 33

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ 35

ВВЕДЕНИЕ

В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации был установлен ряд гарантий и компенсаций для работников, связанных с расторжением трудового договора. Эти гарантии включают выплату работникам выходного пособия, компенсации и иные выплаты в некоторых случаях прекращения трудовых договоров, преимущественное право работника на оставление на работе в случае сокращения численности или штата работников, а также специальные гарантии и компенсации для работников при ликвидации или сокращении численности или штата работников организации. Кроме того, руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру предоставляются гарантии при расторжении трудового договора из-за смены собственника имущества организации.

Трудовой кодекс Российской Федерации устанавливает случаи, когда работнику предоставляются гарантии и компенсации. Например, статья 81 ТК РФ содержит нормы, которые определяют гарантии работников в процессе расторжения трудового договора по инициативе работодателя. В частности, данная статья запрещает увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период его отпуска, за исключением случаев ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Важно отметить, что статья 81 ТК РФ предусматривает наибольшее количество гарантий и компенсаций при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией или прекращением деятельности индивидуального предпринимателя (п. 1) и сокращением численности или штата работников организации или индивидуального предпринимателя (п. 2). При ликвидации юридического лица трудовые договоры с работниками прекращаются в связи с невозможностью продолжения деятельности самой организации и трудовой деятельности работников. Однако в ТК РФ не указан конкретный момент, от которого следует начинать отсчет двухмесячного срока для уведомления работников о предстоящем увольнении. Более того, нереально предупредить работника о его увольнении из-за ликвидации организации до принятия соответствующего решения уполномоченным органом организации или до вынесения решения суда. Таким образом, данная проблема остается без решения в трудовом законодательстве.

Основной целью данной работы является анализ гарантий и компенсаций при расторжении трудового договора. Такая цель достигается путем решения следующих задач:

- рассмотреть основания для расторжения трудового договора;

- обозначить порядок увольнения работника и прекращения трудового договора;
- охарактеризовать гарантии при увольнении по собственному желанию и гарантии при увольнении по инициативе работодателя;
- определить порядок выплат компенсации за неиспользованный отпуск и за неиспользованные больничные листы;
- описать другие виды компенсаций при расторжении трудового договора;
- провести анализ судебной практики по рассматриваемым вопросам;
- дать рекомендации для работодателей и работников.

Исследованию вопросов гарантий и компенсаций при расторжении трудового договора и связанных с этим аспектов были посвящены труды многих ученых, таких, как О.А. Архипова, Е.Г. Маковецкая, А.А. Зубарев, С.И. Пальчиков, Н.А. Рубанова, Г.Ю. Касьянов, И.В. Гаркуша, С.А. Емельянова и др.

Несмотря на то, что исследованию рассматриваемой проблематики уделялось немало внимания, тем не менее, ряд вопросов остается дискуссионным.

Законодательную базу работы составили Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ. Федеральные законы и другие нормативно-правовые акты.

Структурно работа состоит из введения. Четырех глав, включающих в себя отдельные параграфы, соответствующие логике поставленных задач, заключения и списка использованных источников и литературы.

1. РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА: ПРИЧИНЫ И ПОРЯДОК

1.1 Основания для расторжения трудового договора

Действующее трудовое законодательство содержит список оснований, по которым может быть расторгнут трудовой договор. Он полностью приведен в статье 77 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и включает в себя 11 пунктов, таких, как соглашение сторон, истечение срока трудового договора, расторжение оговора по инициативе работника или работодателя и др.

По инициативе работодателя трудовой договор может быть расторгнут, если работодатель не удовлетворен результатами испытания работника при приеме на работу. В таких случаях работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня и указав причины, ставшие основанием для признания работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя может быть обжаловано работником в суде.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора осуществляется без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в следующих случаях :

- 1) Организация или индивидуальный предприниматель прекращает свою деятельность или ликвидируется.
- 2) В организации или у индивидуального предпринимателя происходит сокращение численности или штата работников.
- 3) Работник не может выполнять свои должностные обязанности или выполнять работу из-за недостаточной квалификации, что подтвердилось результатами аттестации.
- 4) Происходит смена собственника имущества организации, включая руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера.
- 5) Работник многократно не исполняет свои трудовые обязанности без уважительных причин, если на него уже было наложено дисциплинарное взыскание.
- 6) Работник однократно грубо нарушает свои трудовые обязанности:
 - прогуливает (отсутствует на рабочем месте) без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) или отсутствует без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
 - появляется на работе (на своем рабочем месте или на территории организации) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - разглашает законами охраняемые тайны, включая государственные, коммерческие, служебные и другие информации, которые стали известны работнику в связи с его трудовыми обязанностями. В том числе, разглашает персональные данные другого работника;
 - совершает кражу (в том числе мелкую) имущества, растрату, умышленное его уничтожение или повреждение на рабочем месте. Для этого должно быть вынесено приговором суда или постановлением судьи, органа или должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных

правонарушениях;

- нарушает требования по охране труда, что приводит к серьезным последствиям (несчастным случаям на производстве, авариям, катастрофам) или нарушает положения, которые создают реальную угрозу наступления таких последствий.

7) Работник, непосредственно работающий с деньгами или ценностями, совершает проступки, которые подрывают доверие работодателя к нему.

7.1) Работник не предотвращает или не урегулирует конфликт интересов, не предоставляет точные и полные сведения о своих доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера. Работник также не предоставляет точные и полные сведения о доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера своего супруга и несовершеннолетних детей. Работник может также скрывать наличие счетов или вкладов в иностранных банках, расположенных за пределами Российской Федерации, а также владение и/или пользование иностранными финансовыми инструментами со своим супругом и несовершеннолетними детьми.

8) Работник, выполняющий воспитательные функции, совершает аморальные действия, которые несовместимы с продолжением данной работы.

9) Руководитель организации, его заместители и главный бухгалтер принимают необоснованные решения, которые приводят к нарушению сохранности имущества, неправомерному его использованию или иным повреждениям имущества организации.

10) Руководитель организации, его заместители грубо нарушают свои трудовые обязанности.

11) Работник представляет работодателю фальшивые или поддельные документы при заключении трудового договора.

12) Трудовой договор, заключенный с руководителем организации или членами коллегиального исполнительного органа организации, предусматривает варианты его расторжения.

В соответствии с новыми изменениями, внесенными федеральным законом от 07.10.2022 года № 376-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации», появилось новое основание для невыхода работника на работу после окончания военной службы. Согласно этому закону, работник не может приступить к работе в течение трех месяцев после окончания службы по мобилизации или службы по контракту, заключенному по пункту 7 статьи 38 федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», а также после истечения действия контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации.

Согласно закону, работник имеет право расторгнуть трудовой договор с предупреждением работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. Если ТК или другим федеральным законом не предусмотрен иной срок, то указанный срок начинает течь на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

Важно отметить, что по соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут даже до истечения срока предупреждения об увольнении.

Нормативные правовые акты

1 Конституция Российской Федерации // URL: <https://base.garant.ru/10103000/?ysclid=ltph5uekw7929726534> (дата обращения 24.03.2024).

2 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 14.02.2024) // URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/5c3b7cce90f4d861ec3c1d105035e72e215b197a/?ysclid=lu9qz5 (дата обращения 26.03.2024).

3 Федеральный закон от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (с изменениями и дополнениями) // URL: <https://base.garant.ru/12151284/?ysclid=luav3gy0w474287618> (дата обращения 25.03.2024).

4 Федеральный закон от 7 октября 2022 г. № 376-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» // URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/405296235/?ysclid=luav06hc1p204734375> (дата обращения 25.03.2024).

5 Постановление Правительства РФ от 23 ноября 2021 г. № 2010 «Об утверждении Правил получения Фондом пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведений и документов, необходимых для назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, единовременного пособия при рождении ребенка, ежемесячного пособия по уходу за ребенком» (с изменениями и дополнениями) // URL: <https://base.garant.ru/403124973/?ysclid=luav9ssjtk553783744> (дата

обращения 25.03.2024).

6 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями) // URL: <https://base.garant.ru/12134976/?ysclid=luav5aqvk2839833544> (дата обращения 25.03.2024).

7 Определение Конституционного Суда РФ от 25.01.2007 № 131-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Грудининой Ирины Николаевны на нарушение ее конституционных прав частью четвертой статьи 127 Трудового кодекса Российской Федерации» // URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_97506/?ysclid=luav74zd7v922146830 (дата обращения 25.03.2024).

Материалы судебной и арбитражной практики

8 Решение по делу 2-39/2018 (2-1016/2017;) ~ М-1086/2017 - 2.063 // URL: <https://rospravosudie.com/court-ust-vymskij-rajonnyj-sud-respublika-komi-s/act-580230536/> (дата обращения: 24.03.2024).

9 Определение Московского городского суда от 28.12.2016 № 4г-14912/2020 // URL: <https://www.vsrif.ru/documents/all/29463> (дата обращения: 24.03.2024).

10 Решение по делу 2-7879/2017 ~ М-7808/2017 - 2.043 // URL: <https://rospravosudie.com/court-engelsskij-rajonnyj-sud-saratovskaya-oblast-s/act-567217770/> (дата обращения: 24.03.2024).

Литература

11 Алиева, З.А. Гарантии и компенсации работникам при расторжении трудового договора / З.А. Алиева // Юридический вестник Дагестанского государственного университета. – 2018. – № 2. – С. 128-133.

12 Архипова, О.А. Правовое регулирование профессиональной деятельности / О.А. Архипова, Е.Г. Маковецкая, А.А. Зубарев. – Тюмень: ТИУ, 2020. – 129 с.

13 Войтковская, И.В. Выходные пособия при увольнении по соглашению сторон: Epistola non erubesci / И.В. Войтковская // Актуальные проблемы российского права. – 2020. – № 7 (116). – С. 91-102.

14 Гаркуша, И.В. Проблемные вопросы осуществления процедуры увольнения работника / И.В. Гаркуша // Вестник ТИУиЭ. – 2022. – № 1 (35). – С. 54-58.

15 Емельянова, С.А. Актуальные проблемы увольнения работника по инициативе работодателя / С.А. Емельянова // Вопросы российской юстиции. – 2022. – № 21. – С. 338-347.

16 Ерохина, Т.В. Право на выплату среднего месячного заработка за период трудоустройства: условия и проблемы реализации / Т.В. Ерохина // Вестник СГЮА. – 2022. – № 5 (148). – С. 212-219.

17 Касьянова, Г.Ю. Прием и увольнение работников с учетом всех изменений законодательства: начало трудовых отношений, заключение трудового договора, трудовая книжка, правила увольнения: сложные вопросы, практические примеры, заполнение первичных документов / Г.Ю. Касьянов. – Изд. 18-е, перераб. и доп. – Москва: АБАК, 2020. – 220 с.

18 Леонтьева, А.М. Специальные основания прекращения трудового договора с руководителем организации / А.М. Леонтьева, Н.Е. Леонтьева // Образование и право. – 2020. – № 2. – С. 124-127.

19 Никитин, Е.Н. Материальные гарантии, компенсирующие неблагоприятные последствия реорганизации или ликвидации предприятия / Е.Н. Никитин // Вестник Московского университета МВД России. – 2021. – № 4. – С. 80-85.

20 Пальчикова, С.И. Правовое регулирование труда отдельных категорий работников: учебно-методическое пособие / С.И. Пальчикова. – Липецк : Липецкий гос. технический ун-т, 2021. – 137 с.

21 Рубанова, Н.А. Сущность и содержание трудового договора: заключение, изменение, прекращение / Н.А. Рубанова. – Магнитогорск: Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова, 2020. – 65 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/kurovaya-rabota/442095>