

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/444447>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Трудовое право

ВВЕДЕНИЕ 2

ГЛАВА 1.ПРАВЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОЙ ЗАЩИТЫ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКА ПРИ УВОЛЬНЕНИИ 4

1.1.Способы защиты нарушенных интересов прав работника при увольнении 4

1.2.Защита трудовых интересов работника при увольнении по собственному желанию (ст.80 ТК РФ) 9

ГЛАВА 2. ПРОБЛЕМЫ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ ПРИ ЗАЩИТЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКА 14

2.1.Защита интересов работника при сокращении численности или штата 14

2.2.Иные судебные споры по делам о защите интересов работника при увольнении 23

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 26

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК 28

Актуальность темы исследования. 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.

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.

Объектом данной курсовой работы являются общественные отношения, складывающиеся в процессе анализа правовой защиты интересов работника при увольнении.

Предмет исследования: правовое регулирование правовой защиты интересов работника при увольнении.

Целью исследования является комплексный анализ правовой защиты интересов работника при увольнении.

Для достижения поставленной цели были сформулированы следующие задачи:

1.рассмотреть особенности защиты трудовых интересов работника при увольнении по собственному желанию (ст.80 ТК РФ);

2.исследовать способы защиты нарушенных интересов прав работника при увольнении;

3.проанализировать особенности защиты интересов работника при сокращении численности или штата;

4.рассмотреть иные судебные споры по делам о защите интересов работника при увольнении.

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. Основную часть данной работы составляет законодательная база. К используемым нормативно-правовым актам относятся: Конституция РФ, ТК РФ, а так же труды теоретиков.

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.

Теоретическая значимость исследования заключается в том, что сформулированные в ней теоретические положения могут быть использованы в целях дальнейшего изучения и решения актуальных проблем исследования правовой защиты интересов работника при увольнении.

Практическая значимость исследования состоит в том, что содержащиеся в ней положения, практические рекомендации могут быть в дальнейшем использованы при разработке целенаправленных и конкретных мер, направленных на совершенствовании законодательства, регулирующего нормы трудового права в сфере правовой защиты интересов работника при увольнении.

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

ГЛАВА 1.ПРАВЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОЙ ЗАЩИТЫ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКА ПРИ УВОЛЬНЕНИИ

1.1.Способы защиты нарушенных интересов прав работника при увольнении

Статья 2 ТК РФ закрепляет понятие работника. Так, работником признается физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. На основании ст.15 и 20 ТК РФ выделяются признаки термина "работник" [5,с.102]. К ним относятся:

во-первых, работник это физическое лицо, обладающее трудовым статусом. К ним относятся граждане РФ, иностранные граждане, а так же лица без гражданства;

во-вторых, личный характер осуществления работником своих трудовых прав и обязанностей;

в-третьих, осуществление трудовой функции работником на основании трудового договора и правил внутреннего трудового распорядка, которые он заключил с работодателем;

в-четвертых, возмездность трудовой деятельности, которую осуществляет работник.

Физическое лицо, приобретает статус работника, как правило, в момент вступления трудового договора в законную силу. Но следует учесть, что субъектом трудового права лицо становится еще на стадии подыскания работы. В качестве субъекта трудового права может выступать лицо, достигшее определенного возраста. Считается, что в таком случае субъект способен к регулярному труду, а так же способен отвечать за свое поведение и отношение к труду. Это предусматривается в трудовом законодательстве, которое устанавливает не волевой критерий как условие трудовой правосубъектности, а именно возрастной. По общему правилу трудовой договор может заключить лицо, которое достигло 16 лет. Но есть исключения. Сказанное позволяет признать субъектами трудового права и лиц, которые достигли возраста 15 лет, потому что законодатель дает им возможность самостоятельно заключить трудовой договор, то есть вступить в трудовые отношения. Часть 3 ст.63 ТК РФ устанавливает, что трудовой договор может быть заключен с лицом, которое получило общее образование и достигло возраста 14 лет [15,с.27]. Очевидным представляется, что работающие в возрасте до 14 лет не обладают деликтоспособностью. Стоит отметить, что субъектами возникающих при привлечении к труду лиц, не достигших возраста 14 лет, отношений будут выступать их законные представители, либо органы опеки и попечительства, обязанностью которых является защита законных прав и интересов несовершеннолетних. Такая конструкция не может быть правовой, так как несовершеннолетние не могут сами защищать свои права, которые гарантированы им законодателем. Потому как правовая конструкция обязана обеспечить баланс обязанностей и гарантий работников. Потому лица, не достигшие 14 лет и при этом осуществляющие трудовые функции должны иметь право самостоятельно защищать свои интересы, в том числе и в суде. Представляется необходимым разработать особый порядок обращения за судебной защитой работающих в возрасте до 14 лет. Так, праву работника на заключение, изменение и расторжение трудового договора корреспондирует обязанность работодателя принять законное решение на заявление о заключении, изменении или расторжении трудового договора, которое поступило от работника. Так же, работник имеет законное право выполнять работу, которая обусловлена трудовым договором, работодатель же обязан предоставить работнику такую работу.

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации: Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. - М.: Ось-89, 2024. - 48 с.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации: ТК: от 30.12.2001 № 197-ФЗ : текст в редакции от 14.02.2024 // Российская газета. - № 256. - 31.12.2001. - Текст: непосредственный.
3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" // Бюллетень Верховного Суда РФ, № 6, 2004.

Учебная и монографическая литература:

4. Гладков Н.Г. Трудовое право. Учебник / В.Б. Гладков, Н.А. Бриллиантова, О.Н., О.Н. Волкова. - Москва: Проспект, 2020. - 536 с.
5. Гусов К.Н. Трудовое право России. Учебник для бакалавров. - Москва: Проспект, 2020. - 592 с. - Текст: непосредственный.

6. Лютов Н.Л. Актуальные проблемы трудового права. Учебник для магистров. – Москва: Проспект, 2020. – 688 с. – Текст: непосредственный.
7. Миронов В.И. Трудовое право. Учебник / В.И. Миронов. – Москва: Проспект, 2020. – 992 с. – Текст: непосредственный.
- Периодические издания
8. Бабануца, О. О. К вопросу о трудовой правосубъектности работника и работодателя / О. О. Бабануца, К. А. Завгородняя // Приднепровский научный вестник. – 2023. – Т. 12, № 4. – С. 66-72.
9. Байдина О. Сокращаем без последствий. Трудовые споры по увольнению работников при сокращении численности или штата // Трудовое право. 2019. № 6. С. 93 - 100.
10. Григорьева, Ю. Е. Основные аспекты охраны труда на предприятии / Ю. Е. Григорьева, А. Р. Краснова // Вестник Ангарского государственного технического университета. – 2021. – № 15. – С. 184-186.
11. Какие выплаты может требовать работник при увольнении по сокращению? // Азбука права: электрон. журн. 2023.
12. Кириллова, Л. С. Гарантии прав работодателя: постановка вопроса / Л. С. Кириллова // Ученые записки Казанского университета. Серия: Гуманитарные науки. – 2022. – Т. 164, № 4. – С. 18-24.
13. Климова, С. Г. Инновативное поведение работающих россиян: повседневные практики и институциональные условия / С. Г. Климова // Социально-трудовые исследования. – 2020. – № 1(38). – С. 85-97.
14. Красников, Д. Н. Профсоюзы как субъекты трудового права / Д. Н. Красников // Вестник Полоцкого государственного университета. Серия D. Экономические и юридические науки. – 2021. – № 5. – С. 131-139.
15. Лазор, В. В. Субъекты трудового права: теоретический аспект / В. В. Лазор // Проблемы права: теория и практика. – 2022. – № 58. – С. 27-36.
16. Митрахович А. Порядок сокращения численности (штата) работников // Трудовое право. 2022. № 11. С. 59 - 70.
17. Румянцев, Н. В. Правовой статус работодателя в вопросах обеспечения дисциплины труда / Н. В. Румянцев, С. Н. Андреева // Вестник экономической безопасности. – 2021. – № 2. – С. 71-74.
18. Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Сфера труда: антикризисные меры. М.: Редакция Российской газеты, 2018. Вып. № 21. 160 с.
19. 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.
20. Умархаджиева, С. Р. Индивидуальные основные трудовые права и обязанности работников / С. Р. Умархаджиева, Х. Х. Астамирова, Ш. И. Куркиев // Вопросы устойчивого развития общества. – 2022. – № 6. – С. 821-823.
- Интернет-ресурсы
21. КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон. дан. // <https://www.consultant.ru> – М., 2024
22. Гарант : информ.-правовое обеспечение. – Судебная практика. – Электрон. дан. // <https://www.garant.ru>. – М., 2024

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/444447>