МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ОБРАЗОВАНИЯ УКРАИНЫ

НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

ХАРЬКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

Кафедра «Право»

Контрольная работа

По дисциплине «Трудовое право»

Вариант № 2

Проверила:

Перевалова Людмила Владимировна

Выполнила:

Пилькова Анна Александровна

ст. IV курса, гр. ЭКЗ – 46 – А

Спец. Менеджмент организаций

№ п/сп – 24

№ з/кн - 26663

Харьков 2010

Содержание

Причины расторжения трудового договора по инициативе работника…….....3

Понятия трудовой дисциплины и методы ее обеспечения..................................5

Условия освобождения с должности в связи с несоответствием занимаемой должности………………………….........................................................................8

Список используемой литературы…………………………………...................10

Причины расторжения трудового договора по инициативе работника

Фактически существует пять оснований расторжения договора по инициативе работника:

- расторжение трудового договора заключенного на неопределенный срок без объективных причин и вины работодателя (а), часть 1 статьи 38 КЗоТ Украины;

- расторжение трудового договора, заключенного на неопределенный срок по объективным причинам без вины работодателя (б), часть 1 статьи 38 КЗоТ Украины;

- расторжение трудового договора заключенного на неопределенный срок по вине работодателя (в), часть 3 статьи 38 КЗоТ Украины;

- расторжение трудового договора заключенного на определенный срок по объективным причин без вины работодателя (г), часть 1 статьи 39 КЗоТ Украины;

- расторжение трудового договора, заключенного на определенный срок по вине работодателя (д), часть 1 статьи 39 КЗоТ Украины.

Рассмотрим основания отдельно.

а. Согласно части 1 статьи 38 КЗоТ Украины, работник имеет право расторгнуть трудовой договор заключенный на неопределенный срок предупредив об этом собственника или уполномоченный им орган в письменном виде за две недели. Если работник по окончании срока предупреждения об освобождении не оставил работы и не требует расторжения трудового договора, собственник или уполномоченный им орган не вправе уволить его по поданному ранее заявлению, кроме случаев, когда на его место приглашен другой работник, которому в соответствии с законодательством не может быть отказано в заключении трудового договора.

Само заявление работника в письменной форме является обязательным. Если срок в заявлении не указан - исчисление двух недель происходит со следующего дня от даты регистрации заявления.

б. Согласно части 1 статьи 38 КЗоТ Украины, в случае, когда заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжать работу (переезд на новое место проживания; перевод мужа или жены на работу в другую местность; поступление в учебное заведение; невозможность проживания в данной местности, подтвержденное медицинским заключением; беременность; уход за ребенком до достижения им четырнадцатилетнего возраста или ребенком-инвалидом; уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением или инвалидом И группы; выход на пенсию; принятие на работу по конкурсу, а также по другим уважительным причинам), собственник или уполномоченный им орган должен расторгнуть трудовой договор в срок, о котором просит работник.

Отметим, что указанный перечень не является исчерпывающим, а также тот факт, что двухнедельного срока предупреждения работник имеет право не соблюдать.

в. Согласно части 3 статьи 38 КЗоТ Украины, работник имеет право в определенный им срок расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, если собственник или уполномоченный им орган не выполняет законодательство о труде, условиях коллективного или трудового договора.

Данный вариант прекращения договорных отношений крайне редко встречается в практике, но как гарантия трудовых прав - существует.

В заявлении работнику следует указать в чем именно состоит нарушение законодательства о труде, условий коллективного или трудового договора. Очень часто на предприятиях действительно существуют нарушения, к примеру заработная плата выплачивается не 2 раза в месяц с интервалом в 16 дней (статья 115 КЗоТ Украины).

Отметим, что согласно статьи 44 КЗоТ Украины, при прекращении трудового договора в результате нарушения собственником или уполномоченным им органом законодательства о труде, коллективного или трудового договора (статьи 38, 39 КЗоТ Украины) работнику выплачиваются выходное пособие в размере, предусмотренном коллективным договором, но не менее трехмесячного среднего заработка.

г. и д. Согласно части 1 статьи 39 КЗоТ Украины, срочный трудовой договор подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, которые препятствуют выполнению работы по договору (г), нарушение собственником или уполномоченным им органом законодательства о труде, коллективного или трудового договора (д) и в случаях, предусмотренных частью первой статьи 38 этого Кодекса, то есть по уважительным причинам (г).

Следует отметить, что в отличии от статьи 38 КЗоТ Украины, работнику не предоставляется двухнедельный срок предупреждения, после которого его гарантировано должны уволить. В данном случае работник может оставить работу лишь тогда, когда собственник или уполномоченный им орган издаст приказ об увольнении. Если приказ не издается - работник имеет право на обращение в суд с заявлением о разрыве трудовых отношений.

Понятия трудовой дисциплины и методы ее обеспечения

В литературе понятия дисциплины работы как правовой категории рассматривается в четырех аспектах: как один из основных принципов трудового права; как элемент трудового правоотношения; как институт трудового права; как фактическое поведение, т.е. уровень соблюдения всеми работающими на производстве дисциплины работы.

Как институт трудового права трудовую дисциплину нужно понять как совокупность правовых норм, которые регулируют внутренний трудовой распорядок, устанавливают трудовые обязанности работников и владельца или уполномоченного им органа, определяют мероприятия поощрения за успехи в работе. Что же касается ответственности за виновное невыполнение трудовых обязанностей, то нормы, которые предусматривают дисциплинарную ответственность работника, образовывают отдельный правовой институт в трудовом праве.

Под методами обеспечения трудовой дисциплины понимаются предусмотренные законодательством способы ее обеспечения, т.е. выполнение сторонами трудового договора своих обязанностей. Традиционно считалось, что существуют два метода обеспечения трудовой дисциплины: поощрение и принуждение. Однако в условиях рыночных отношений особого значения приобретают экономические и организационные методы обеспечения дисциплины работы.

Суть экономических методов состоит во всесторонней активизации трудящихся с помощью восстановления чувства хозяина, владельца. Большое стимулирующее значение здесь имело принятие законов "О собственности", "О предпринимательстве", которыми было провозглашенное равноправие всех форм собственности, хозяйственное самостоятельность предпринимательства, широкие права предприятий в оплате и стимулировании работы, использовании прибыли. Особое значение малая приватизация имущества государственных предприятий, основой которой стали Законы Украины "О приватизации имущества государственных предприятий" и "О приватизации небольших государственных предприятий (малую приватизацию)", в результате которой работники предприятий получили преобладающее право на получение акций собственных предприятий, стали работающими совладельцами, которое повысило их самостоятельность в решении производственных вопросов, создало условия для настоящей заинтересованности в результатах работы и распределении прибыли. Вместе с законами "О предприятиях в Украине", "О хозяйственных обществах" они создали солидную правовую базу для формирования настоящей заинтересованности работников в результатах своей работы и укреплении трудовой дисциплины.

Организационные методы управления дисциплиной работы в Украине в современный период все больше характеризуются научным подходом к организации производства вообще. Как известно, одной из основ развития производства выступает целенаправленное усовершенствование его организации. Широко известные научные теории управления Ф. Тейлора, Г. Файоля, Э. Маслоу, Т. Бернса и многих других ученых и практиков, которые обосновали менеджмент как науку о руководстве (управление) людьми - отдельными работниками, рабочей группой, трудовым коллективом (см., например, Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. - М.: Дело, 1992; Кравченко А. Управленческие революции // Социалистический труд. - 1991. - №1; Филиппова.В. Управление кадрами на предприятии. - Г.: Знание, 1985; Щекин Г.В. Основы кадрового менеджмента: Учебник: В 2 кн. - К.: МЗУУП, 1993). В правовом аспекте предметом менеджмента является правовое регулирование системы общественного отношения относительно организации управления персоналом. Отношения относительно обеспечения дисциплины работы является составной частью этой системы.

Современный правовой институт дисциплины работы по смыслу состоит из правовой регламентации прав и обязанностей участников трудового процесса, стимулирование добросовестной работы.

Если до сих пор правовое регулирование трудовой дисциплины развивалось преимущественно путем усиления дисциплинарной ответственности за трудовое правонарушение, то на этапе перехода к рыночной экономике уклон делается на более четкое регламентирование взаимных прав и обязанностей сторон трудового правоотношения и надлежащее стимулирование высокого качества работы работников.

Условия освобождения с должности в связи с несоответствием занимаемой должности

Важным этапом формирования кадровой документации юридического лица является разработка должностных инструкций для сотрудников. Должностная инструкция - документ, регламентирующий деятельность каждой должности и содержащий требования к работнику, занимающему эту должность. Должностная инструкция утверждается руководителем организации и доводится до работника под расписку.

Должностные инструкции позволяют работодателю расторгнуть трудовой договор в связи с несоответствием работника занимаемой должности; служат основой для проведения аттестации сотрудников; помогают избегать дублирования обязанностей между работниками с похожими должностями; позволяют работодателю доказать в суде правомерность дисциплинарного взыскания, наложенного на работника в связи с невыполнением им своих должностных обязанностей.

Существует распространенное основание для увольнения - несоответствие занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденное результатами аттестации. Несоответствие - это неспособность работника по квалификации качественно выполнять обусловленную трудовым договором работу, неудовлетворительное ее выполнение, систематический брак, и т.п.

Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе обязана доказать администрация. Именно она организует проверку знаний, умений, теоретических и практических навыков работника. Если Вам устроили аттестацию, то добросовестно подготовьтесь к ней.

Выявленное несоответствие работника занимаемой должности или исполняемой работе вследствие недостаточной квалификации или состояния здоровья В соответствии с п.2 ч.1 ст.40 КЗоТ Украины трудовой договор может быть расторгнут по инициативе собственника в случае выявленного несоответствия работника занимаемой должности или исполняемой работе вследствие недостаточной квалификации или состояния здоровья, которые препятствуют продолжению этой работы. Собственник имеет право провести внеочередной медицинский осмотр работников по ряду должностей в соответствии с п. 4.1.2. приказа Минздрава Украины № 45.

Решение медицинской комиссии (МСЭК) о том, что работнику выполняемая работа противопоказана по состоянию здоровья, может быть основанием увольнения по п.2 ст.40 КЗоТ. В этой ситуации все будет зависеть от врача. Однако если собственник знал о несоответствии состояния здоровья работника выполняемой работе при принятии его на работу, что подтверждается соответствующей медицинской справкой, увольнение по данному основанию не допускается.

При этом следует помнить, что в указанных двух случаях ч.2 ст.40 КЗоТ также требует от работодателя предоставления работнику другого рабочего места (с согласия работника), если на предприятии имеются такие вакансии. Только при отказе работника от иной работы, предложенной на том же предприятии, его можно уволить по данному основанию (выявленное несоответствие занимаемой должности по состоянию здоровья, что препятствует продолжению этой работы).

Список используемой литературы

1. Конституция Украины - К «Просвита». 1996г.
2. Кодекс Законов о Труде Украины.