Министерство Образования Российской Федерации

**Государственный Университет Управления**

*Институт Управления и Предпринимательства*

*в Социальной Сфере*

Курсовая работа

на тему:

**«Расторжение трудового договора по инициативе работника»**

Выполнила студент **МСС – IV, 1**

**Воркуева М. Н.**

Руководитель: к.э.н. **Крупинова М. М.**

Москва 2003

# СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 3

НОВОЕ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ 4

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР 10

Краткий обзор статей Трудового Кодекса 10

Срок трудового договора 11

Вступление трудового договора в силу 12

Заключение трудового договора 12

ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА 14

Расторжение трудового договора по инициативе работника 15

Защита персональных данных работника 17

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 21

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 22

# ВВЕДЕНИЕ

Трудовое право является одной из важнейших отраслей российского права. Из общей теории государства и права известно, что отрасли права отличаются друг от друга предметом и методом, которые определяют самостоятельность каждой из них.

Предмет любой отрасли права составляют однородные общественные отношения, которые регулируются нормами данной отрасли права. Метод же показывает, как и какими правовыми приемами, средствами осуществляется регулирование общественных отношений.[2]

В трудовом праве эти общие положения о предмете и методе отрасли права конкретизируются. Так, предметом трудового права являются общественно-трудовые отношения, т.е. отношения, возникающие в связи с непосредственной деятельностью людей в процессе труда, выполнением работы. Помимо общественно-трудовых отношений в предмет трудового права входят и другие, тесно связанные с ними общественные отношения, о которых будет сказано ниже.

Необходимо подчеркнуть, что трудовые отношения занимают центральное место в предмете трудового права, но на основании применения совместного (коллективного) труда складываются и иные общественные отношения, составляющие предмет трудового права и входящие в сферу его регулирования.

В данной курсовой работе рассмотрены вопросы расторжения трудового договора в свете законодательства. Выбор такой темы не является случайным. Ввиду предстоящего в скором времени завершения высшего образования, автору работы представляется весьма целесообразным подробнее окунуться в тему трудовых отношений и обрести достаточные знания в области трудовой деятельности, порядка регулирования возникающих отношений, а также осознание собственных прав, гарантируемых законодательством Российской Федерации.

***Поскольку рассматриваемая в работе тема целиком и полностью регулируется сравнительно новым сводом документов трудового законодательства Российской Федерации, стоит остановиться и рассмотреть подробнее произошедшие перемены в сравнении со старым Кодексом, ввиду желания автора детально выделить положения, касающиеся тематики курсовой работы.***

# НОВОЕ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

Прежде всего, новый Трудовой Кодекс изменил цели и задачи трудового законодательства. Если раньше Кодекс содействовал “росту производительности труда” и “постепенному превращению труда на благо общества в первую жизненную потребность каждого трудоспособного человека”, то сейчас целями трудового законодательства являются: “установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей”.[3]

Среди основных принципов правового регулирования трудовых отношений следует отметить такие новые для трудового законодательства принципы, как обеспечение права работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, а также обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности.

Хотя в КЗоТ РФ и существовало понятия принудительный труд, Трудовой Кодекс впервые дал его расшифровку. Отныне к принудительному труду относится выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе:

* в целях поддержания трудовой дисциплины;
* в качестве меры ответственности за участие в забастовке;
* в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;
* в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;
* в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности;
* требование работодателем исполнения трудовых обязанностей от работника, если работник не обеспечен средствами коллективной или индивидуальной защиты либо работа угрожает жизни или здоровью работника.

Наибольший интерес вызывает то, что принудительному труду отнесено нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере.

Трудовой Кодекс более чем КЗоТ кодифицировал по силе и действию акты, которые содержат или могут содержать нормы трудового права, разграничил полномочия между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ. В отельной статье теперь описаны локальные нормативные акты, принимаемые работодателем (ст.8). В КЗоТ РФ про локальные нормативные акты скромно упоминалось только в статьях, касающиеся установления дополнительных отпусков и систем оплаты труда (ст.ст.68, 80). Законодатель описал действие правовых норм во времени, в пространстве и по кругу лиц.[4]

Наконец-то установлен порядок исчисления сроков. Течение сроков, с которыми связано возникновение трудовых прав и обязанностей, начинается с календарной даты, которой определено начало возникновения указанных прав и обязанностей. Течение сроков, с которыми связано прекращение трудовых прав и обязанностей, начинается на следующий день после календарной даты, которой определено окончание трудовых отношений.

Теперь Трудовой Кодекс дает понятие трудовых отношений: отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Стороны трудовых отношений теперь именуются “работником” - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем, и “работодателем” - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, установленных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Установлен перечень лиц, которые могут осуществлять права и обязанности работодателя в трудовых отношениях: физические лица, являющимся работодателем; органы управления юридического лица (организации) или уполномоченные ими лица в порядке, установленном законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

Общие обязанности работника дополнены. Работник обязан незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

Впервые Трудовой Кодекс дает единый перечень прав и обязанностей работодателя, которые, впрочем, и были у работодателя предусмотрены ранее действовавшим КЗоТ РФ.

По-новому, в соответствии с современными реалиями, Трудовой Кодекс описывает основания возникновения трудовых отношений, а точнее сказать основания для заключения трудового договора.

Это: избрание (выборы) на должность; избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности; назначение на должность или утверждение в должности; направление на работу уполномоченными законом органами в счет установленной квоты; судебное решение о заключении трудового договора.[3]

По прежнему осталось основание для трудовых отношений - фактическое допущение к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен.

Главы с 3 по 9 Трудового Кодекса регулируют отношения, названные “социальным партнерством”, то есть система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

По сути, данные главы заменяют собой Закон РФ от 11.03.92 N 2490-1 “О коллективных договорах и соглашениях”.

Интересным представляются основные формы участия работников в управлении организацией:

* учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, коллективным договором;
* проведение представительными органами работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
* получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
* обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
* участие в разработке и принятии коллективных договоров;
* иные формы, определенные настоящим Кодексом, учредительными документами организации, коллективным договором или локальным нормативным актом организации.

Также представителям работников предоставлено право получать от работодателя информацию по вопросам:

* + реорганизации или ликвидации организации;
  + введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
  + профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
  + по другим вопросам, предусмотренным законодательством, учредительными документами организации, коллективным договором.[3]

Описывая общие положения о трудовом договоре, Трудовой Кодекс раскрывает содержание трудового договора, которое обязательно в первую очередь для работодателя. Ранее, в КЗоТ РФ содержание трудового договора не раскрывалось.

Итак, положения, которые в обязательном порядке должны содержаться в трудовом договоре:

* фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;
* место работы (с указанием структурного подразделения);
* дата начала работы;
* наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция. Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, специальностям или профессиям связано предоставление льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, специальностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации;
* права и обязанности работника;
* права и обязанности работодателя;
* характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;
* режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации);
* условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
* виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.[3]

Также трудовой договор может содержать условия:

* об испытании;
* о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
* об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя;
* иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

Здесь мы впервые встречаемся с установлением Трудовым Кодексом новой, ранее законодательству не известной, но применяемой в том или ином виде на практике, обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя.

Теперь условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме, следовательно, простого издания приказа с формулировкой, например, о повышении в должности, теперь не достаточно, необходимо подписанное работодателем и работником дополнение к трудовому договору.

# 

# ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

***Данная часть работы предназначена для более точного усвоения сути понятия «Трудовой договор», поскольку разбор вопроса о расторжении последнего становится весьма затруднительным без краткого обзора общих положений и порядка заключения рассматриваемого понятия.***

## Краткий обзор статей Трудового Кодекса

Определение понятия «Трудовой договор» в ныне действующем Трудовом Кодексе звучит, как «соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка». При этом в трудовом договоре указываются: фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, заключивших трудовой договор.

Место работы, дата начала работы, наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция, права и обязанности работника, права и обязанности работодателя, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и опасных условиях, режим труда и отдыха, условия оплаты труда, виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью являются существенными условиями трудового договора. Так же в трудовом договоре могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя, и иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

Отдельным пунктом идет уточнение, что условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. А в случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельство, послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Кодексом и иными федеральными законами.

## Срок трудового договора

Трудовой Кодекс определяет несколько сроков заключения трудовых договоров. Это - заключение на:

1) неопределенный срок;

2)определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор, если иной срок не установлен Кодексом и иными федеральными законами. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения).

Заключенными на неопределенный срок считаются договоры:

* с неоговоренным сроком действия;
* ни одна из сторон которого не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора;
* заключенные на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных органом, осуществляющим государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, или судом.

При этом заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок, запрещается.

## Вступление трудового договора в силу

«Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя», гласит буква закона в статье 61, главы 10 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Законным требованием является обязанность приступить к исполнению трудовых работ со дня, определенного трудовым договором. При отсутствии в трудовом договоре не дня начала работы, работник должен приступить к исполнению на следующий рабочий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

## Заключение трудового договора

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет, пятнадцати лет (в случаях получения основного общего образования либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения), четырнадцати лет (с согласия одного из родителей / опекуна / попечителя / органа опеки и попечительства для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и не нарушающего процесса обучения).

В специфических организациях (кинематографии, театрах, цирках и так далее) допускается с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста четырнадцати лет, для участия в создании и/или исполнении произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю: паспорт или иной документ, удостоверяющий личность, трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства, страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, документы воинского, документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

Основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника является трудовая книжка установленного образца. Работодатель обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в организации свыше пяти дней, в случае, если работа в этой организации является для работника основной.

***Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, пункт.***[1]

# ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Основаниями прекращения трудового договора являются:

* соглашение сторон,
* истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения,
* расторжение трудового договора по инициативе работника,
* расторжение трудового договора по инициативе работодателя,
* перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу,
* отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией,
* отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора,
* отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением,
* отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность,
* обстоятельства, не зависящие от воли сторон,
* нарушение установленных Трудовым Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.[1]

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом и иными федеральными законами, однако во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

## Расторжение трудового договора по инициативе работника

В отношении расторжения трудового договора по инициативе работника Трудовым Кодексом предусмотрены нижеследующие положения:

1. В отличие от расторжения договора по соглашению сторон, могущего быть произведенным в любое время, работник по собственной инициативе имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели. Это положение логично объясняется необходимостью для работодателя иметь в запасе некоторое количество времени для поиска подходящей замены или же для выяснения и устранения причин столь прискорбной инициативы.
2. В случае удачного разрешения противоречий и обстоятельств увольнения по собственному желанию Трудовым Кодексом предусмотрена возможность отзыва своего заявления в любое время до истечения срока предупреждения об увольнении. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.
3. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе обусловлено невозможностью продолжения им работы, а также в случаях установленного нарушения работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.
4. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.
5. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

***Наличие договорных отношений между работником и работодателем предусматривают владение последним полной персональной информации, необходимой в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкрет­ного работника. Работодатель при этом подвергает информацию постоянной обработке, а именно: получение, хране­ние, комбинирование, передача или любое другое использование пер­сональных данных работника.***

***Поскольку в настоящей работе речь идет о расторжении трудовых отношений по инициативе работника, любопытно рассмотреть обязательства работодателя и права работника в связи с дальнейшей судьбой персональных данных.***

## Защита персональных данных работника

Трудовой Кодекс гласит: «В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работо­датель и его представители при обработке персональных данных работ­ника обязаны соблюдать следующие общие требования:

1. обработка персональных данных работника может осуществ­ляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоус­тройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняе­мой работы и обеспечения сохранности имущества;
2. при определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться Конституцией Российской Федерации, настоящим Кодексом и иными федеральными законами;
3. все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа ра­ботника дать письменное согласие на их получение;
4. работодатель не имеет права получать и, обрабатывать персо­нальные данные работника о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни. В случаях, непосредственно связанных с вопросами трудовых отношений, в соответствии со статьей 24 Консти­туции Российской Федерации работодатель вправе получать и обраба­тывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия;
5. работодатель не имеет права получать и обрабатывать персо­нальные данные работника о его членстве в общественных объедине­ниях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;
6. при принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться па персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизиро­ванной обработки или электронного получения;
7. защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств в порядке, установленном федеральным законом;
8. работники и их представители должны быть ознакомлены под расписку с документами организации, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области;
9. работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны;
10. работодатели, работники и их представители должны совмест­но вырабатывать меры защиты персональных данных работников».

При передаче персональных данных законодательств обязует работодателя соблюдать следующие требования:

1. не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работ­ника, а также в случаях, установленных федеральным законом;
2. не сообщать персональные данные работника в коммерческих це­лях без его письменного согласия;
3. предупредить лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для кото­рых они сообщены, и требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило соблюдено. Лица, получающие персональные данные paботника, обязаны соблюдать режим секретности (конфиденциальности). Данное положение не распространяется на обмен персональными дан­ными работников в порядке, установленном федеральными законами;
4. осуществлять передачу персональных данных работника в пределах одной организации в соответствии с локальным нормативным актом организации, с которым работник должен быть ознакомлен под расписку;
5. разрешать доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций;
6. не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможно­сти выполнения работником трудовой функции;
7. передавать персональные данные работника представителям работников в порядке, установленном Трудовым Кодексом, и ограничи­вать эту информацию только теми персональными данными работни­ка, которые необходимы для выполнения указанными представителя­ми их функций.

В соответствии с вышеперечисленными пунктами работодателем должна осуществляться работа с персональной информацией. В случае отступления от указанных положений, действия работодателя вступают в конфликт с правами работника. В целях избежания подобных ситуаций, а также исключения незаконного манипулирования эксклюзивной информацией далее приводятся выдержки из статьи 89, главы 14 Трудового Кодекса Российской Федерации.

**Права работников в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя**

В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся работодателя, работники имеют право на:

1. полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных;
2. свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотрен­ных федеральным законом;
3. доступ к относящимся к ним медицинским данным с помощью медицинского специалиста по их выбору;
4. требование об исключении или исправлении неверных или непол­ных персональных данных, а также данных, обработанных с наруше­нием требований настоящего Кодекса. При отказе работодателя исключить или исправить персональные данные работника он имеет пра­во заявить в письменной форме работодателю, о своем несогласии с соответствующим обоснованием такого несогласия. Персональные данные оценочного характера работник имеет право дополнить заявле­нием, выражающим его собственную точку зрения;
5. требование об извещении работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работ­ника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях;
6. обжалование в суд любых неправомерных действий или бездей­ствия работодателя при обработке и защите его персональных данных.[2]

# ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Как уже говорилось ранее, трудовое право непосредственно регулирует отношения общественной организации труда. Придавая этим отношениям устойчивую форму правовых отношений, оно наделяет их участников правами и обязанностями, соблюдение которых обеспечивается мерами государственного принуждения.

Субъектами отношений по надзору за соблюдением трудового законодательства являются специальные государственные органы (Госгортехнадзор, Госэнергонадзор, Госсанэпидемнадзор, Госатомнадзор и др.), профсоюзы и находящиеся в их ведении техническая и правовая инспекция. Особую роль в этих отношениях играет федеральная служба инспекции труда при Министерстве труда Российской Федерация.[2]

Гарантированность органами государственной власти защиты трудовых прав человека, к сожалению, часто не является для последнего основанием вести свою деятельность, следуя букве закона и призывая к этому же непосредственных работодателей. В настоящее время положения нового Трудового Кодекса еще ну уложились в понимание обывателей привычной структурой, большинство знаний, имеющихся у населения, - все тот же старый КЗоТ, свод документов менее совершенный и более выгодный для работодателя.

По собственному опыту автор может свидетельствовать о нередком применении в трудовых отношениях утративших свою силу законодательных актов или нарушения Трудового Кодекса Российской Федерации. Такие события имеют место быть скорее из-за незнания законодательства, слабой правовой подготовки руководителя, нежели умышленного проведения незаконных действий. В любом случае важно, чтобы работник индивидуально сознавал свои права и обязанности в области трудовых отношений с работодателем и имел четкое представление о порядке как заключения, так и расторжения трудового договора по имеющим на то основание причинам.

Именно эта позиция стала определяющей для автора при выборе темы курсовой работы, представляющейся в настоящее время как нельзя более актуальной.

# СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Трудовой Кодекс Российской Федерации, официальный текст. М.: Издательство «НОРМА», 2002 г.
2. Молодцов М.В. Трудовое право России. М.: Издательство «НОРМА», 2001 г.
3. Григорьев В. А. Краткий обзор новелл и норм Трудового Кодекса. http://www.juas.narod.ru/, 2002 г.
4. Кодекс законов о труде РФ. Комментарии к законодательству о труде. М.: Информационное правовое агентство ИНПЭА, 1997г.