

серия «Прогрессивный учебник»

PROGRESSIV TEXTBOOK

ПРАКТИКУМ

Содержание

Программа курса «Трудовое право России»	2
Методические рекомендации	6
Практикум по курсу «Трудовое право»	8
Ролевые игры	73
Примерная тематика рефератов, курсовых и дипломных работ	78

www.urait.ru

ООО «Высшее образование»

Для перелистывания страниц можно использовать **КНОПКИ**:
или правую кнопку мыши (Ctrl+→) для движения вперед
а левую кнопку мыши или (Ctrl+←) для движения назад

© ООО «Высшее образование», 2009
Прогрессивный учебник

PROGRESSIV TEXTBOOK

Программа курса «Трудовое право России»

Программа курса «Трудовое право России»

Тема 1. Предмет, метод и система трудового права	3
Тема 2. Функции и принципы трудового права.....	3
Тема 3. Правоотношения в сфере труда.....	3
Тема 4. Права человека в сфере труда	3
Тема 5. Источники трудового права.....	3
Тема 6. Социальное партнерство в сфере труда.....	3
Тема 7. Занятость и трудоустройство	4
Тема 8. Трудовой договор.....	4
Тема 9. Нормирование труда	4
Тема 10. Время отдыха	4
Тема 11. Вознаграждение за труд	4
Тема 12. Охрана труда.....	4
Тема 13. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	5
Тема 14. Ответственность в сфере трудовых отношений	5
Тема 15. Защита трудовых прав работников.....	5
Тема 16. Трудовые споры	5

Программа курса «Трудовое право России»

Тема 1. Предмет, метод и система трудового права

Понятие отрасли трудового права. Характерные признаки труда, регулируемого трудовым правом России. Понятие предмета трудового права.

Понятие метода правового регулирования. Метод трудового права как сочетание императивного и диспозитивного регулирования. Метод трудового права как сочетание частнопроводного и публично-правового регулирования.

Понятия «система трудового права» и «система трудового законодательства». Трудовое право в системе российского права (соотношение трудового права с иными отраслями права). Отграничение трудового права от права социального обеспечения, гражданского и административного права.

Тема 2. Функции и принципы трудового права

Понятие, виды и значение принципов права. Понятие и общая характеристика принципов трудового права. Принципы и нормы международного трудового права. Классификация принципов российского трудового права.

Понятие и виды функций трудового права. Общая характеристика функций трудового права.

Тема 3. Правоотношения в сфере труда

Виды правоотношений в сфере труда. Понятие и элементы правоотношений в сфере труда.

Субъекты правоотношений в сфере труда. Виды субъектов трудового права. Содержание правоотношений в сфере труда.

Понятие трудового правоотношения.

Работник как сторона трудового правоотношения. Условия трудовой правосубъектности работника.

Работодатель как субъект трудового правоотношения. Условия трудовой правосубъектности работодателя.

Содержание трудового правоотношения. Классификация прав и обязанностей сторон трудового правоотношения.

Понятие коллективных трудовых правоотношений. Участники и содержание коллективных трудовых правоотношений.

Профессиональный союз как субъект трудового права. Содержание и условия правосубъектности профсоюзов по российскому праву.

Контрольно-надзорные и юрисдикционные трудовые правоотношения. Охрана трудовых прав как цель деятельности правового социального государства в сфере труда.

Тема 4. Права человека в сфере труда

Понятие прав человека в сфере труда. Перечень прав человека в сфере труда.

Индивидуальные трудовые права. Право на труд и свободу труда. Право на справедливые и благоприятные условия труда. Право на неприкосновенность личности работника. Понятие персональных данных работника. Общие правила обработки и защиты персональных данных работника.

Коллективные трудовые права. Право на свободу объединения.

Тема 5. Источники трудового права

Понятие источника трудового права. Виды источников трудового права.

Нормативно-правовые акты как источники трудового права. Конституция РФ. Нормативные акты Российской Федерации (законодательство о труде): Законы; Указы Президента РФ; подзаконные акты. Нормативные правовые акты субъектов РФ. Акты органов местного самоуправления. Локальные нормативные акты.

Договоры как источники трудового права. Международные договоры. Акты Международной организации труда. Акты социального партнерства.

Договоры с персонифицированным содержанием. Судебная практика как источник трудового права.

Тема 6. Социальное партнерство в сфере труда

Понятие социального партнерства. Формы социального партнерства.

Органы социального партнерства. Основные формы участия работников в управлении организацией.

Коллективные переговоры. Представители субъектов социального партнерства. Порядок ведения коллективных переговоров.

Коллективные договоры и соглашения как правовые акты социального партнерства.

Тема 7. Занятость и трудоустройство

Содержание государственной политики занятости. Основные направления государственной политики занятости. Государственная служба занятости.

Понятие и виды занятости. Признание гражданина безработным. Права и обязанности безработного. Трудоустройство на подходящую работу.

Виды социальной поддержки лиц, ищущих работу. Пособие по безработице, его размер, порядок выплаты. Иные меры поддержки лиц, признанных безработными.

Тема 8. Трудовой договор

Понятие трудового договора. Стороны трудового договора. Содержание трудового договора. Обязательные и дополнительные условия трудового договора. Испытание при приеме на работу.

Общий порядок заключения трудового договора. Форма трудового договора. Юридические гарантии при приеме на работу.

Вступление трудового договора в силу. Аннулирование трудового договора.

Виды трудовых договоров. Срок трудового договора. Общие правила заключения срочного трудового договора.

Понятие и виды изменения трудового договора. Перевод на другую работу. Временный перевод на другую работу. Перемещение работника на другое рабочее место. Изменение определенных сторонами условий трудового договора.

Отстранение от работы.

Основания прекращения трудового договора. Классификация оснований прекращения трудового договора.

Прекращение трудового договора по совместной инициативе сторон трудового договора. Истечение срока трудового договора.

Расторжение трудового договора по инициативе работника. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Общий порядок прекращения трудового договора.

Тема 9. Нормирование труда

Понятие и виды нормирования труда.

Понятие и виды рабочего времени. Нормальное рабочее время. Сокращенное рабочее время. Неполное рабочее время.

Понятие режима рабочего времени. Сменная работа. Специальные режимы рабочего времени: гибкое рабочее время; разделение рабочего дня на части; суммированный учет рабочего времени. Ненормированное рабочее время. Учет рабочего времени.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Совместительство. Сверхурочная работа.

Понятие и виды норм труда. Установление норм труда.

Тема 10. Время отдыха

Понятие и виды времени отдыха. Перерывы в течение рабочего дня (смены). Ежедневный (междусменный) отдых. Еженедельный непрерывный отдых (выходные дни). Нерабочие праздничные дни.

Ежегодные отпуска. Понятие и виды отпусков. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Удлиненные оплачиваемые отпуска. Дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска.

Исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков. Гарантии реализации права на ежегодный оплачиваемый отпуск.

Иные периоды освобождения от работы. Перерывы в течение рабочего дня. Дополнительные выходные дни. Отпуска в связи с ожиданием и рождением (усыновлением) ребенка. Учебные отпуска. Отпуск без сохранения заработной платы.

Тема 11. Вознаграждение за труд

Понятие заработной платы. Принципы оплаты труда. Структура заработной платы.

Регулирование оплаты труда. Система государственных гарантий по оплате труда. Минимальный размер оплаты труда. Формы оплаты труда. Индексация заработной платы.

Системы оплаты труда. Тарифная система оплаты труда.

Оплата труда при выполнении работы в условиях, отклоняющихся от нормальных. Оплата сверхурочной работы. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни. Оплата труда в ночное время.

Ограничение удержаний из заработной платы.

Порядок и сроки выплаты заработной платы.

Ответственность за нарушение условий оплаты труда.

Тема 12. Охрана труда

Понятие охраны труда. Принципы охраны труда и государственная политика в области охраны труда. Система нормативных правовых актов по охране труда.

Права и гарантии работников в сфере охраны труда. Обязанности работника в области охраны труда.

Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Ответственность за нарушение законодательства об охране труда.

Система охраны труда в Российской Федерации. Службы охраны труда на локальном уровне. Комитеты (комиссии) по охране труда. Инструктажи по охране труда. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Тема 13. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

Основания дифференциации трудового законодательства.

Особенности правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями. Особенности правового регулирования труда работников в возрасте до 18 лет (несовершеннолетних). Особенности правового регулирования труда руководителя организации. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей — физических лиц.

Особенности правового регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Особенности регулирования труда работников транспорта. Особенности правового регулирования труда педагогических работников.

Тема 14. Ответственность в сфере трудовых отношений

Общая характеристика и виды юридической ответственности в сфере трудовых отношений.

Ответственность работника. Дисциплинарная ответственность работника. Дисциплина труда. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. Методы обеспечения дисциплины труда. Поощрения за успехи в работе. Дисциплинарный проступок. Меры дисциплинарной ответственности (дисциплинарные взыскания). Порядок применения дисциплинарных взысканий.

Материальная ответственность работника перед работодателем. Основание и условия привлечения работника к материальной ответственности. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника. Виды материальной ответственности работника. Ограниченная материальная ответственность. Полная материальная ответственность. Порядок возмещения ущерба.

Ответственность работодателя. Материальная ответственность работодателя. Случаи материальной ответственности работодателя, размер и порядок возмещения причиненного работнику ущерба.

Иные виды юридической ответственности работодателя: административная, уголовная, гражданско-правовая.

Тема 15. Защита трудовых прав работников

Понятие защиты трудовых прав работников. Субъекты, осуществляющие защиту трудовых прав работников. Формы и способы защиты трудовых прав работников.

Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде. Государственный прокурорский надзор. Внутриведомственный государственный контроль. Полномочия Федеральной инспекции труда. Полномочия Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору. Полномочия Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека.

Защита трудовых прав работников профессиональными союзами. Осуществление профессиональными союзами контроля за соблюдением работодателями законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Выражение профсоюзным органом мнения при принятии работодателем решений, затрагивающих права и интересы работников.

Самозащита работниками трудовых прав. Основания и порядок осуществления самозащиты работниками своих трудовых прав. Гарантии работникам при осуществлении самозащиты своих трудовых прав.

Тема 16. Трудовые споры

Понятие и виды трудовых споров. Причины трудовых споров.

Понятие индивидуального трудового спора. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Рассмотрение индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам. Обжалование решений комиссии по трудовым спорам.

Рассмотрение индивидуального трудового спора в суде. Вынесение решений по трудовым спорам. Исполнение решений по трудовым спорам.

Понятие и субъекты коллективного трудового спора. Возникновение коллективного трудового спора. Порядок урегулирования коллективных трудовых споров.

Право на забастовку. Порядок объявления и проведения забастовки. Признание забастовки незаконной.

Методические рекомендации

Методические рекомендации к практикуму
«Трудовое право России»

Все задания выполняются письменно.7

Методические рекомендации к практикуму «Трудовое право России»

Предлагаемое учебно-методическое пособие «Трудовое право России. Практикум» подготовлено на основе программы курса «Трудовое право России», действующего законодательства, судебной практики Верховного Суда РФ, судов г. Санкт-Петербурга и Ленинградской области, правоприменительной практики Федеральной инспекции труда г. Санкт-Петербурга, материалов Федерации профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области. Оно отвечает всем требованиям, предъявляемым к учебно-методическим пособиям для студентов высших учебных заведений, и ориентировано на активизацию деятельности студентов в части самообразования, что соответствует современным тенденциям российского юридического образования.

Тематическая структура данного пособия основана на программе курса «Трудовое право России». В пособие включены материалы для изучения основных тем курса, по каждой из которых предлагаются:

- развернутый перечень вопросов для изучения;
- задания для самостоятельной (внеаудиторной) работы, выполнение которых позволит акцентировать внимание на ключевых аспектах изучаемой темы, а также обобщить и закрепить полученные знания по теоретическим вопросам темы;
- задачи-казусы для предварительной подготовки к занятию по данной теме и последующего обсуждения в аудитории, целью которых является привитие и отработка навыков практического применения трудового законодательства к конкретным жизненным ситуациям;
- список дополнительной литературы;
- список основных нормативных актов по теме (в том числе необходимых для выполнения заданий и решения задач) и рекомендованной для изучения судебной практики.

Все задания выполняются письменно.

Задания для самостоятельной работы должны быть выполнены при подготовке к занятию по соответствующей теме. Контроль за их выполнением осуществляется преподавателем путем сплошной или выборочной проверки работ.

При решении задач-казусов необходимо тщательно проанализировать изложенные фактические обстоятельства, определить нормативные акты, подлежащие применению, изучить имеющуюся по данному вопросу судебную практику и лишь затем сформулировать мотивированное решение. Правильность решения проверяется преподавателем на практических занятиях или путем индивидуальных собеседований.

Предлагаемые по каждой из тем перечни дополнительной литературы, а также нормативных актов не являются исчерпывающими. В настоящее время идет процесс активного реформирования трудового законодательства, который сопровождается пересмотром отдельных теоретических концепций трудового права. Поэтому при изучении данного курса необходимо систематически знакомиться с вновь принимаемыми нормативными актами в сфере труда, а также новейшей литературой по проблемам трудового права, включая монографии и статьи в периодических журналах «Государство и право», «Правоведение», «Человек и труд», «Трудовое право», «Трудовые споры», «Вопросы трудового права» и др. Кроме того, рекомендуется следить за формированием правоприменительной, в том числе судебной, практики на основе нового трудового законодательства. С этой целью следует использовать специализированные издания, такие, как «Бюллетень Верховного Суда РФ» и др.

При изучении трудового права допускается использование электронных правовых баз «Кодекс», «Гарант», «КонсультантПлюс» и материалов сети Интернет.

Практикум по курсу «Трудовое право»

Тема 1. Предмет, метод и система трудового права

Вопросы для изучения.....	10
Задания для самостоятельной работы	10
Практические задачи	10
Нормативные акты.....	12
Рекомендуемая литература.....	12

Тема 2. Функции и принципы трудового права

Вопросы для изучения.....	14
Задания для самостоятельной работы	14
Практические задачи	14
Нормативные акты.....	15
Рекомендуемая литература.....	16

Тема 3. Правоотношения в сфере труда

Вопросы для изучения.....	17
Задания для самостоятельной работы	17
Практические задачи	17
Нормативные акты.....	18
Рекомендуемая литература.....	18

Тема 4. Права человека в сфере труда

Вопросы для изучения.....	20
Задания для самостоятельной работы	20
Практические задачи	20
Нормативные акты.....	21
Рекомендуемая литература.....	22
Интернет-ресурсы.....	22

Тема 5. Источники трудового права

Вопросы для изучения.....	24
Задания для самостоятельной работы	24
Практические задачи	25
Нормативные акты и судебная практика.....	26
Рекомендуемая литература.....	26

Интернет-ресурсы	27
Тема 6. Социальное партнерство в сфере труда	
Вопросы для изучения.....	29
Задания для самостоятельной работы	29
Практические задачи	29
Нормативные акты.....	31
Рекомендуемая литература.....	31
Интернет-ресурсы.....	32
Тема 7. Правовое регулирование занятости и трудоустройства	
Вопросы для изучения.....	33
Задания для самостоятельной работы	33
Практические задачи	33
Нормативные акты	34
Рекомендуемая литература.....	35
Интернет-ресурсы	35
Тема 8. Трудовой договор	
Вопросы для изучения.....	36
Задания для самостоятельной работы	36
Практические задачи	36
Нормативные акты	40
Рекомендуемая литература.....	40
Тема 9. Нормирование труда	
Вопросы для изучения.....	42
Задания для самостоятельной работы	42
Практические задачи	42
Нормативные акты.....	44
Рекомендуемая литература.....	44
Тема 10. Время отдыха	
Вопросы для изучения.....	46
Задания для самостоятельной работы	46
Практические задачи	47
Нормативные акты	48
Рекомендуемая литература.....	49
Тема 11. Вознаграждение за труд	
Вопросы для изучения.....	51
Задания для самостоятельной работы	51

Практические задачи	51
Нормативные акты	53
Рекомендуемая литература.....	53

Тема 12. Охрана труда

Вопросы для изучения.....	54
Задания для самостоятельной работы	54
Практические задачи	54
Нормативные акты.....	55
Рекомендуемая литература.....	56
Интернет-ресурсы	56

Тема 13. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников

Вопросы для изучения.....	57
Задания для самостоятельной работы	57
Практические задачи	57
Нормативные акты	58
Рекомендуемая литература.....	59

Тема 14. Ответственность в сфере трудовых отношений

Вопросы для изучения.....	61
Задания для самостоятельной работы	61
Практические задачи.....	61
Нормативные акты.....	64
Рекомендуемая литература.....	64

Тема 15. Защита трудовых прав работников

Вопросы для изучения.....	66
Задания для самостоятельной работы	66
Практические задачи	66
Нормативные акты	67
Рекомендуемая литература.....	68
Интернет-ресурсы.....	68

Тема 16. Трудовые споры

Вопросы для изучения.....	69
Задания для самостоятельной работы	69
Практические задачи	69
Нормативные акты.....	71
Рекомендуемая литература.....	72
Интернет-ресурсы	72

Тема 1. Предмет, метод и система трудового права

Вопросы для изучения

1. Понятие отрасли трудового права. Характерные признаки труда, регулируемого трудовым правом России. Теория самостоятельного и несамостоятельного труда.
2. Понятие предмета трудового права.
3. Понятие метода правового регулирования. Метод трудового права как сочетание императивного и диспозитивного регулирования. Метод трудового права как сочетание частно-правового и публично-правового регулирования.
4. Понятия «система трудового права» и «система трудового законодательства». Трудовое право в системе российского права (соотношение трудового права с иными отраслями права).
5. Отграничение трудового права от права социального обеспечения, гражданского и административного права.

Задания для самостоятельной работы

Задание 1. Приведите примеры, иллюстрирующие следующие понятия: «трудовая деятельность», «самостоятельный труд», «зависимый труд», «управляемый труд», «подчиненный труд», «наемный труд». Определите соотношение указанных понятий между собой и попытайтесь отобразить эту взаимосвязь графически.

Задание 2. Проведите анализ различных подходов к определению метода трудового права. В чем проявляется схожесть указанных подходов и в чем их различие? Результаты проведенного анализа оформите в виде таблицы.

Критерии отличия	Трудовое право	Гражданское право	Административное право	Иные отрасли
Предмет				
Метод				
Иные особенности				

Задание 4. Проанализируйте, каким образом осуществляется взаимодействие трудового права с иными отраслями права и в чем оно проявляется. Дайте свою оценку этим процессам.

Задание 5. Представьте себе, что вы являетесь генеральным директором крупного предприятия. Вам необходимо усилить юридическую службу предприятия в связи с двумя обстоятельствами: увеличением объема работ с договорами из-за значительного расширения производства и подачей нескольких исков к вашему предприятию бывшими работниками и деловыми партнерами.

У вас есть возможность пригласить:

- дипломированного юриста, не имеющего в данный момент постоянного места работы;
- сотрудника юридической фирмы;
- адвоката, занимающегося частной практикой;
- штатного преподавателя юридического вуза.

Рассмотрите и оцените возможные варианты сотрудничества указанных лиц с предприятием и определите отраслевую природу возникающих отношений.

Практические задачи

Задача 1. Николай, окончив третий курс юридического факультета, летом поехал вместе со своими родителями навестить проживающих в деревне бабушку и дедушку. Однажды вечером за семейным ужином у Николая зашел спор со своим дедушкой Валентином Петровичем который, будучи уже на пенсии, продолжал работать в сельскохозяйственном кооперативе. Валентин Петрович утверждал, что для него «трудовой закон не писан», поскольку он уже на пенсии и к тому же работает в кооперативе. Спор постепенно зашел и об остальных родных Николая: отце, который, будучи индивидуальным предпринимателем, пропал на работе с утра до вечера; бабушке, которая, находясь на пенсии, постоянно весь летний сезон работала на приусадебном участке и сама же торговала выращенными овощами и фруктами на городском рынке; матери, которая работала на дому литературным редактором по договору с издательством. Работал и сам Николай – помощником адвоката, в свободное от учебы время.

Помогите разрешить возникший спор о том, кому «трудовой закон писан». Какова правовая природа трудовой деятельности родных Николая и его самого? Какими отраслями права могут регулироваться указанные отношения?

Задача 2. Константинов заключил договор с бригадой рабочих для ремонта и отделки своей новой квартиры в только что построенном доме. Эти рабочие являлись работниками строительной фирмы и вели отделочные работы в соседнем доме. Договор предусматривал, что ремонт будет закончен в течение шести месяцев, будет вестись из закупаемых Константиновым материалов и под его руководством. Оплата предусматривалась периодическая, по мере готовности отдельных помещений квартиры. Рабочие закончили ремонт раньше срока на один месяц и, получив оговоренное вознаграждение, стали требовать у Константинова выплатить им дополнительное вознаграждение: во-первых, они закончили ремонт досрочно, во-вторых, они работали у Константинова фактически сверхурочно, после окончания своей ежедневной работы в соседнем доме, а также в свои выходные. При этом рабочие ссылались на положения ст. 152–154 Трудового кодекса РФ.

Какие отношения сложились между работниками бригады и Константиновым в связи с ремонтом и отделкой его квартиры? Нормами какой отрасли права они регулируются? Подлежат ли удовлетворению требования рабочих, и если да, то в каком объеме?

Задача 3. Профсоюзный комитет Открытого акционерного общества (ОАО) «Вымпел» объявил выговор члену профсоюза работнику ОАО токарю Степанову за отказ от участия в работе профсоюзной конференции, куда он был избран профсоюзной организацией. Узнав об этом, начальник цеха, в котором работал Степанов, уменьшил ему размер ежемесячной премии на 50%, поскольку в Положении о премировании ОАО «Вымпел» было предусмотрено уменьшение ежемесячной премии работникам, справившимися с выполнением плана, но имевшими за истекший месяц нарушения трудовой дисциплины, повлекшие выговор. Несогласный с объявлением выговора и с решением начальника цеха, Степанов обратился с жалобой в комиссию по трудовым спорам на действия профсоюзного комитета и начальника цеха.

Отношения какой правовой природы существуют между Степановым и профсоюзным комитетом, между Степановым и начальником цеха? Какое решение должна принять комиссия по трудовым спорам?

Задача 4. Директор Общества с ограниченной ответственностью (ООО) «Инновационные технологии», вернувшись с краткосрочной учебы, вызвал к себе руководителя департамента управления персоналом и юриста-консультанта, и предложил им внедрить в практику ряд новшеств. Поскольку

как заявил директор, трудовые отношения могут регулироваться как в централизованном порядке, так и на локальном уровне, как императивным способом, так и договорным, то предлагается следующее. Во-первых, установить в обязательном порядке психологическое и квалификационное тестирование всех принимаемых на работу; во-вторых, в зависимости от результатов тестирования, невзирая на штатное расписание, устанавливать в трудовых договорах заработную плату и продолжительность испытательного срока, вплоть до полугода; в-третьих, разработать в связи со спецификой работы фирмы необходимые дополнения к положениям Трудового кодекса РФ в части расширения возможности перевода сотрудников без их согласия и увольнения по инициативе работодателя, включив эти дополнения в Положение о персонале и в трудовые договоры сотрудников.

Юристы, выслушав предложения директора, возразил ему.

Какие новации директора следует считать неправомерными? Встаньте на место юриста-консультанта и подготовьте аргументированные возражения директору.

Задача 5. Мельниченко обратился в суд с иском к Закрытому акционерному обществу (ЗАО) «Орион» о внесении в трудовую книжку записей о приеме на работу в качестве главного специалиста, об увольнении по сокращению штатов, о взыскании заработной платы. Как явствовало из представленных истцом доказательств, Мельниченко являлся акционером ЗАО «Орион», трудовой договор с ним в письменной форме заключен не был. В ходе судебного разбирательства нашли свое подтверждение следующие факты: Мельниченко фактически был допущен к работе, имел пропуск на предприятие, выполнял поручение вице-президента ЗАО «Орион», деньги за два календарных месяца истцу были заплачены. Вице-президент ЗАО «Орион», представляя интересы ответчика в суде, заявил, что Мельниченко выполнял его поручение как акционер «Ориона», за что и получил соответствующее вознаграждение; квалифицировать эти отношения как трудовые оснований нет.

Встаньте на позицию суда и вынесите аргументированное решение.

Задача 6. Между ЗАО «Алькор» и ООО «ИнформСервис» был заключен договор о проведении комплексной компьютеризации всех помещений офиса компании «Алькор». Работы подходили к концу, когда специалисты «ИнформСервиса» неожиданно узнали, что у их фирмы серьезные финансовые трудности, выплачивать зарплату у нее возможностей нет, и в скором времени она, возможно, будет признана банкротом. Специалисты «ИнформСервиса» обратились к директору ЗАО «Алькор» с предложением решить ситуацию следующим образом: перечислить средства за произведенные работы их компании не в полном объеме, удержав из этой суммы причитающиеся им суммы в счет погашения задолженности по заработной плате.

В противном случае специалисты грозили прекратить работы. Для консультации директор ЗАО «Алькор» вызвал юрисконсульта компании.

Как на месте юриста вы бы юридически корректно разрешили возникшую ситуацию?

Задача 7. Собрание акционеров ЗАО «Проммашприбор» приняло решение об изменении порядка выплаты дивидендов по акциям. В решении предусматривалось установление преимуществ для акционеров — работников предприятия: дивиденды таким лицам должны выплачиваться в повышенном размере, увеличенном на сумму годового вознаграждения по итогам работы за год (годовой премии). Юрист компании, присутствовавший на собрании, попросил слово для выступления.

Что бы вы сказали на месте юрисконсульта? Аргументируйте ваши выводы и оценки.

Задача 8. По договоренности с директором организации гражданину Ковалеву на период проведения ремонтных работ в производственном корпусе было поручено обеспечивать вывоз мелкого строительного мусора. Работать Ковалев должен был ежедневно по рабочим дням недели после окончания работы ремонтной бригады с 18.00 до 20.00. Организация взяла на себя обязательство обеспечить его необходимыми средствами и за выполняемую работу ежемесячно выплачивать по 3000 руб.

Определите природу отношений между Ковалевым и организацией. Составьте трудовой и гражданско-правовой договоры между Ковалевым и организацией, дополнив указанную фактуру необходимыми дополнительными условиями.

Нормативные акты

1. Конституция РФ.
2. Трудовой кодекс РФ.
3. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».
4. Закон РФ от 18.04.1991 № 1026-1 «О милиции».
5. Федеральный закон от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах».
6. Федеральный закон от 08.05.1996 № 41-ФЗ «О производственных кооперативах».
7. Федеральный закон от 08.02.1998 № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью».
8. Федеральный закон от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих».
9. Положение о службе в органах внутренних дел Российской Федерации, утв. Постановлением ВС РФ от 23.12.1992 № 4202-1.

10. Постановление Правительства РФ от 16.03.2000 № 234 «О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий».

11. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

12. Постановление Пленума Верховного Суда РФ и Пленума Высшего Арбитражного Суда РФ от 01.07.1996 № 6/8 «О некоторых вопросах, связанных с применением части первой Гражданского кодекса Российской Федерации».

13. Постановление Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 № 3-П «По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона «Об акционерных обществах» в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области и Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан».

14. Обзор судебной практики Верховного Суда РФ за первый квартал 1997 г. (по гражданским делам): Постановление Президиума Верховного Суда РФ от 14.05.1997.

Рекомендуемая литература

1. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М., 1948.

Научная монография известного советского ученого-юриста является фундаментальным основополагающим трудом периода советского трудового права и посвящена основным вопросам теории трудового права: общественно-трудовым отношениям как предмету трудового права в их историческом развитии, отличительным признакам трудового правоотношения, субъектам трудового правоотношения, основаниям его возникновения и составным элементам.

2. Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. М., 1978.

Книга посвящена важнейшим вопросам Общей части советского трудового права: его социальному назначению, функциям, факторам и особенностям развития, предмету, методу трудового права, трудовому правоотношению, единству и дифференциации трудового права.

3. Кузьменко А.В. Предмет трудового права России: опыт системно-юридического исследования. СПб., 2005.

Монографическое исследование с позиции системной методологии современных теоретических и практических проблем предмета трудового права России. В книге рассматриваются теоретические аспекты системного подхода, проводится историческое исследование предмета трудового права, анализируются систем-

но-структурные свойства общественных отношений, составляющих предмет современного российского трудового права, рассматриваются различные виды межотраслевого взаимодействия, возникающие в сфере правового регулирования трудовой деятельности.

4. Курс российского трудового права. Т. 1: Общая часть / Под ред. Е.Б. Хохлова. СПб., 1996.

Первый том курса трудового права посвящен проблемам общей части российского трудового права. В отдельной главе рассматриваются предмет трудового права, механизм правового регулирования труда.

5. Лушикова М.В., Лушиков А.М. Курс трудового права: В 2 т. Т. 1. Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право: Учебник. М., 2003.

В книге на основе исторического и сравнительно-правового анализа рассмотрены основные положения общей и особенной частей трудового права России. Данный том посвящен, в частности, проблемам предмета и метода трудового права.

6. Маврин С.П. Современные проблемы общей части российского трудового права: Учебное пособие. СПб., 1993.

Учебное пособие посвящено теоретическим проблемам правового регулирования трудовых отношений в Российской Федерации переходного к рыночной экономике периода. В нем под углом зрения происшедших в России перемен освещаются предмет, роль, принципы, функции и субъекты трудового права.

7. Молодцов М.В. Система советского трудового права и система законодательства о труде. М., 1985.

В монографии на основе комплексного подхода исследуются объективные процессы формирования и развития системы советского трудового права и системы советского законодательства о труде. В работе предпринята попытка показать практическое значение разработки теории систем как научной базы совершенствования

вованья законодательства о труде в соответствии с задачами в сфере трудовой деятельности того периода.

8. Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений. М., 1972.

В монографии подробно рассматриваются характер и понятие метода правового регулирования трудовых отношений и в связи с этим определяется подход к решению вопроса о содержании трудовых правоотношений, условий их возникновения, выдвигаются предложения по совершенствованию законодательства о труде.

9. Таль Л.С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. М., 2006.

Фундаментальное исследование российского ученого-цивилиста — основателя науки отечественного трудового права Льва Семеновича Таля, в котором получили научное разрешение междисциплинарные проблемы гражданского и торгового права, организации производства, теории фирмы и организационных отношений, а также проблема власти одного субъекта над другим в частноправовых отношениях. По прошествии почти столетия со дня первого выхода в свет этой книги теоретические положения, содержащиеся в ней, сохранили свою актуальность и оригинальность.

10. Хохлов Е.Б. Очерки истории правового регулирования труда в России. Ч. 1: Правовое регулирование труда в Российской империи. СПб., 2000.

Книга представляет собой первую часть учебного пособия и дает наглядное и яркое представление о периоде зарождения трудового права в России, об особенностях правового регулирования труда той эпохи. В книге рассматривается история развития законодательства, регулирующего применение наемного труда в Российской империи на протяжении XIX—XX вв., и механизм правового регулирования труда, сложившийся к 1917 г.

Тема 2. Функции и принципы трудового права

Вопросы для изучения

1. Понятие, виды и значение принципов права.
2. Понятие и общая характеристика принципов трудового права.
3. Принципы и нормы международного трудового права.
4. Классификация принципов российского трудового права.
5. Понятие и виды функций трудового права.
6. Общая характеристика функций трудового права.

Задания для самостоятельной работы

Задание 1. Проанализируйте содержание и взаимосвязь общеправовых, межотраслевых принципов и принципов трудового права. Приведите примеры конкретизации принципов трудового права в нормах трудового законодательства. Результаты оформите в виде таблицы.

Общеправовые (межотраслевые) принципы	Принципы трудового права	Конкретизация принципа в нормах трудового законодательства

Задание 2. Составьте самостоятельную классификацию принципов российского трудового права, закрепленных в ст. 2 Трудового кодекса РФ.

Задание 3. Охарактеризуйте функции трудового права и определите, на каких принципах трудового права основывается реализация данной функции на современном этапе. Результат работы представьте в виде самостоятельно составленной и заполненной таблицы.

Задание 4. Укажите на конкретных примерах, в чем проявляется сходство выполняемых функций различных отраслей российского права. Какие функции российского трудового права являются особенными?

Задание 5. Подумайте, какие изменения, с вашей точки зрения, целесообразно внести в ст. 2 Трудового кодекса РФ, формулирующую основные принципы правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. Обоснуйте свои предложения.

Практические задачи

Задача 1. Выпускник факультета технической кибернетики Борисов был принят на работу в ЗАО «Прагма» по срочному трудовому договору сроком на два года для участия в новом проекте компании. Спустя два месяца Борисов написал заявление об увольнении по собственному желанию. Директор ЗАО «Прагма» подписывать заявление не стал, вызвал к себе Борисова и заявил, что тот поступает непорядочно: при заключении договора они условились, что Борисов полностью отработает два года в их компании и это записано в трудовом договоре; Борисов практически ничего полезного для компании еще не сделал — два месяца были потрачены на внутрифирменное обучение и стажировку. С учетом этих обстоятельств директор поставил Борисова перед выбором — либо забрать свое заявление назад и продолжить работу в проекте, либо он увольняет Борисова, но не по собственному желанию, а с такой формулировкой, какую сочтет нужной в данной ситуации. При этом согласно условию трудового договора при досрочном его расторжении по инициативе работника без уважительных причин с работника удерживается неустойка в размере его среднемесячной заработной платы, что и будет сделано, — пообещал директор.

Оцените данную ситуацию с точки зрения соответствия принципам морали и права. Какие нарушения трудового законодательства вы усматриваете в действиях сторон?

Задача 2. Инженер-исследователь 3-й категории Щукин был предупрежден за два месяца об увольнении из института по сокращению штата организации и одновременно приказом директора ему был установлен неполный рабочий день. Как гласила формулировка приказа «в целях содействия дальнейшему трудоустройству и облегчения поиска новой работы с оплатой согласно отработанному времени». Щукин выразил несогласие с приказом, о чем и сделал соответствующую запись при ознакомлении с приказом.

Есть ли у Щукина основания для обращения в суд? На какие принципы могут ссылаться стороны при разрешении данного спора?

Задача 3. Узнав о беременности своего референта-переводчика, генеральный директор ОАО «Каскад» вызвал начальника кадровой службы предприятия и распорядился о следующем:

— ввести в штатное расписание какую-нибудь «спокойную» должность в канцелярии генерального директора с окладом в два раза меньше, чем у референта-переводчика, и перевести сотрудницу на эту должность, поскольку активная и напряженная работа референта-переводчика может негативно отразиться на ее здоровье;

— дать объявление в специализированные средства массовой информации по вакансии референта-переводчика, при этом обязательно указать, что рассматриваются исключительно кандидаты-мужчины.

Соответствуют ли принципам трудового права действия руководителя ОАО «Каскад»?

Задача 4. При проведении коллективных переговоров по заключению нового коллективного договора на металлургическом предприятии заместитель директора по персоналу по одному приглашал к себе в кабинет представителей работников, участвующих в переговорах, и предлагал им повышение тарифных разрядов, должностных окладов, перевод на иные должности, оказание материальной помощи в случае успешного и бесконфликтного проведения коллективных переговоров.

Нарушают ли действия заместителя директора по персоналу принципы социального партнерства, иные принципы? Если да, то какие конкретно?

Задача 5. Нормы трудового законодательства не содержат каких-либо ограничений по продолжительности ненормированного рабочего дня и пределов его применения (см. ст. 101, 119 Трудового кодекса РФ).

Представьте себя на месте эксперта Государственной Думы и сформулируйте конкретные предложения для уточнения правового регулирования ненормированного рабочего дня. При этом укажите конкретные принципы, опираясь на которые вы формулируете ваши предложения.

Задача 6. Сборочное предприятие американского автомобилестроительного завода, расположенное в одном из субъектов РФ, приняло Положение о персонале, в котором среди прочих содержались следующие положения:

- все принимаемые на работу работники — граждане Российской Федерации заключают с предприятием срочные трудовые договоры по правилам, установленным трудовым законодательством РФ и субъекта РФ; срок трудового договора не может превышать пять лет и составляет для инженерно-технических работников один год, для рабочих и обслуживающего персонала — шесть месяцев; испытательный срок не может превышать двух месяцев;
- по результатам аттестации в конце срока действия трудового договора принимается решение о незаключении нового трудового договора, за-

ключении нового срочного трудового договора или заключении трудового договора на неопределенный срок;

- вхождение работника в какой-либо профсоюз допускается, но является нежелательным явлением;
- каждый работник обязан систематически повышать свою квалификацию путем стажировки или учебы без отрыва от производства;
- нормы поведения работников должны соответствовать требованиям Кодекса корпоративной этики, действующим на всех заводах компании на территории США.

Дайте оценку правомерности указанных положений с точки зрения их соответствия основным принципам российского трудового права.

Задача 7. Стольников, проработав около года в юридической фирме в отделе недвижимости, случайно узнал о том, что его коллегам установлен оклад в полтора раза больше, чем ему. Обратившись к директору, Стольников выразил свое недоумение и несогласие с таким положением дел. Он является одним из лучших выпускников престижного юридического института, параллельно получил высшее экономическое образование, в совершенстве владеет двумя иностранными языками, его должностные обязанности, объем и характер работы ничем не отличаются от должностных обязанностей, объема и характера работы его коллег. Поэтому установление неравной оплаты за равный труд недопустимо и является нарушением положений международных норм и принципов, Конституции Российской Федерации, норм трудового законодательства.

Представьте себя на месте директора. Что бы вы ответили Стольникову?

Задача 8. В газете опубликовано объявление о приеме на работу следующего содержания: «Требуется секретарь-референт. Требования: женский пол, приятная наружность, возраст не старше 25 лет, отсутствие вредных привычек, владение навыками работы на компьютере и двумя иностранными языками (желательно английским и немецким). Обязательно наличие российского гражданства, высшего образования и регистрации в данной местности. Необходимо представить рекомендацию от работодателя с последнего места работы и справку о доходах».

Подготовьте юридическое заключение по содержанию данного объявления.

Нормативные акты

1. Конституция РФ.
2. Всеобщая декларация прав человека: Резолюция Генеральной ассамблеи ООН 1948 г.
3. Международный пакт ООН о гражданских и политических правах 1966 г.

4. Международный пакт ООН об экономических, социальных и культурных правах 1966 г.
5. Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод 1950 г.
6. Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» 1998 г.
7. Конвенция МОТ № 29 «О принудительном или обязательном труде» 1930 г.
8. Конвенция МОТ № 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» 1951 г.
9. Конвенция МОТ № 105 «Об упразднении принудительного труда» 1957 г.
10. Конвенция МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» 1958 г.
11. Трудовой кодекс РФ.
12. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».
13. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10.10.2003 № 5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации».

Рекомендуемая литература

1. *Бугров Л.Ю.* Проблемы свободы труда в трудовом праве России. Пермь, 1992.
В книге исследуются одни из основополагающих принципов правового регулирования сферы труда на современном этапе — принцип свободы труда. Рассматриваются общие проблемы, свобода работников в индивидуальных договорах и соглашениях о труде, свобода творчества работников, свобода деятельности трудовых коллективов, свобода создания и функционирования профсоюзов.
2. *Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П.* Советское трудовое право: вопросы теории. М., 1978.
Книга посвящена важнейшим вопросам Общей части советского трудового права: его социальному назначению, функциям, факторам и особенностям развития, предмету, методу трудового права, трудовому правоотношению, единству и дифференциации трудового права.
3. Курс российского трудового права. Т. 1: Общая часть / Под ред. Е.Б. Хохлова. СПб., 1996.

Первый том курса трудового права посвящен проблемам общей части российского трудового права. В отдельной главе рассматриваются функции и принципы трудового права.

4. *Лушникова М.В., Лушников А.М.* Курс трудового права: В 2 т. Т. 1. Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право: Учебник. М., 2003.

В книге на основе исторического и сравнительно-правового анализа рассмотрены основные положения общей и особенной частей трудового права России. Данный том посвящен, в частности, проблемам принципов трудового права.

5. *Маврин С.П.* Современные проблемы общей части российского трудового права: Учебное пособие. СПб., 1993.

Учебное пособие посвящено теоретическим проблемам правового регулирования трудовых отношений в Российской Федерации переходного к рыночной экономике периода. В нем под углом зрения происшедших в России перемен освещаются предмет, роль, принципы, функции и субъекты трудового права.

6. *Маврин С.П.* Принципы трудового права в условиях рыночной экономики // Правоведение. 1992. № 2.

Статья посвящена анализу принципов, определяющих оптимальные модели правового регулирования трудовых отношений в условиях формирования рыночной экономики и способствующих реализации прежде всего экономической функции трудового права.

7. *Смирнов О.В.* Основные принципы советского трудового права. М., 1977.

Работа посвящена рассмотрению теоретических и практических вопросов осуществлению основных принципов советского трудового права, исследованию их взаимодействия с экономикой и политикой, конкретными нормами трудового права. В частности, анализируются принципы советского трудового права, определяющие распределение рабочей силы, установление и применение условий труда работников, охрана их трудовых прав и здоровья в процессе производства.

Тема 3. Правоотношения в сфере труда

Вопросы для изучения

1. Понятие и элементы правоотношений в сфере труда.
2. Виды правоотношений в сфере труда.
3. Субъекты правоотношений в сфере общественного труда. Виды субъектов трудового права.
4. Содержание правоотношений в сфере общественного труда. Понятие трудового правоотношения.
5. Работник как сторона трудового правоотношения. Условия трудовой правосубъектности работника.
6. Работодатель как субъект трудового правоотношения. Условия трудовой правосубъектности работодателя.
7. Содержание трудового правоотношения.
8. Понятие коллективных трудовых правоотношений. Участники и содержание коллективных трудовых правоотношений.
9. Профессиональный союз как субъект трудового права. Содержание и условия правосубъектности профсоюзов по российскому праву.
10. Контрольно-надзорные и юрисдикционные трудовые правоотношения.

Задания для самостоятельной работы

Задание 1. Приведите примеры неправовых отношений в сфере труда.

Задание 2. Приведите примеры правоустанавливающих, правоизменяющих, правопрекращающих юридических фактов в сфере труда.

Задание 3. Охарактеризуйте отношения, входящие в предмет трудового права. Результат работы представьте в виде самостоятельно составленной и заполненной таблицы.

Задание 4. Представьте себе, что вы депутат Государственной Думы Федерального Собрания РФ. К вам обратилась общественная организация, предложившая допускать к выполнению любых работ, за исключением подземных, детей начиная с двенадцатилетнего возраста. Сформулируйте свою позицию, приведите необходимые аргументы.

Задание 5. Дайте характеристику правоотношений, возникающих между профессиональным союзом и членом профессионального союза. Какие права и обязанности имеют указанные лица?

Практические задачи

Задача 1. Индивидуальный предприниматель Мансурян осуществляет деятельность по розничной продаже продуктов питания. Непосредственную деятельность по продаже товаров ведут пять человек, зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей и заключившие с Мансуряном гражданско-правовые договоры оказания услуг. Конкретное время осуществления деятельности по продаже продуктов каждым из непосредственных продавцов определяется графиком, утвержденным Мансуряном. Размер оплаты услуг зависит от количества реализованного в розницу товара.

Определите природу отношений между Мансуряном и непосредственными продавцами товаров.

Задача 2. Морозов на конференции территориального объединения профсоюзов был избран председателем данного объединения профсоюзов. На следующий день советом территориального объединения профсоюзов были утверждены условия трудового договора с председателем профсоюзного объединения. Данные условия не устроили Морозова, который отказался подписывать трудовой договор. Совет территориального объединения профсоюзов предложил Морозову написать заявление об увольнении по собственному желанию, отработав месяц на условиях, определенных советом территориального объединения профсоюзов.

Дайте правовую оценку действиям сторон.

Задача 3. Между Смирновым и ООО «Центр бытовых услуг» был заключен трудовой договор о выполнении работы в качестве уборщика производственных помещений. Через три месяца при проведении проверки качества работ было установлено, что фактически работа постоянно выполнялась женой Смирнова, а сам Смирнов к работе не приступал.

Охарактеризуйте возникшие правоотношения.

Задача 4. При поведении проверки правил соблюдения продажи алкогольных напитков в ООО «Весна» было установлено, что к продаже алкоголя был допущен несовершеннолетний Левитин. Генеральный директор ООО «Весна» пояснил, что Левитину действительно не исполнилось восемнадцати лет, однако он уже вступил в брак и две недели назад у него родился ребенок.

Оцените доводы генерального директора.

Задача 5. Родители тринадцатилетнего Федорова обратились в орган опеки и попечительства за получением согласия на заключение Федоровым трудового договора с ООО «Мир меховых изделий», согласно которому Федоров в период летних каникул выполняет работу по раздаче рекламных буклетов данного общества. В обоснование своей просьбы Федоровы указали, что они являются многодетной семьей с уровнем доходов ниже прожиточного минимума, заработная плата Федорова окажет существенную помощь семье, а характер работы и условия ее выполнения (два часа в день) не обременительны для несовершеннолетнего.

Сформулируйте заключение органа опеки и попечительства.

Задача 6. Карташов был принят на работу в Хабаровский филиал Санкт-Петербургского института управленческих кадров в должности старшего бухгалтера. Через два года Карташов был извещен о том, что должность старшего бухгалтера филиала подлежит сокращению, а вакансий в филиале не имеется. Карташов обратился к ректору института с просьбой предоставить ему имеющуюся вакансию бухгалтера института в Санкт-Петербурге, указав, что данная работа может выполняться им ввиду наличия специального образования, а сам Карташов имеет родственников в Санкт-Петербурге, которые готовы обеспечить его жильем. Ректор института отказал в удовлетворении просьбы Карташова, указав, что стороной трудового договора — работодателем является Хабаровский филиал института, поэтому сам институт не обязан предлагать Карташову имеющиеся у него вакансии.

Оцените доводы сторон.

Задача 7. Работники витаминного производства ОАО «Фармацевтические товары» 15 сентября 2005 г. были предупреждены о предстоящем 15 декабря 2005 г. прекращении деятельности указанного производства и увольнении по п. 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ. 10 декабря 2005 г. работодателем было получено извещение о создании в организации первичной профсоюзной организации профсоюза работников химических отраслей промышленности, образованной на собрании работников 5 декабря 2005 г. В извещении было указано, что заявление о государственной регистрации данной первичной профсоюзной организации было направлено 8 декабря 2005 г. Генеральный директор ОАО обратился к юристу за разъяснением о необходимости

учитывать мнение профсоюзной организации при увольнении работников витаминного производства.

Сформулируйте ответ юристу. С какого момента считается созданной первичная профсоюзная организация?

Задача 8. При проведении проверки правил соблюдения продажи алкогольных напитков в ООО «Весна» было установлено, что к продаже алкоголя был допущен несовершеннолетний Левитин. Генеральный директор ООО «Весна» пояснил, что Левитину действительно не исполнилось 18 лет, однако он уже вступил в брак и две недели назад у него родился ребенок. Материалы проверки поступили государственному инспектору труда для возбуждения дела об административном правонарушении в отношении генерального директора ООО «Весна».

Решите вопрос о возбуждении дела об административном правонарушении в отношении генерального директора ООО «Весна» или об отказе в возбуждении дела. Составьте необходимые документы.

Нормативные акты

1. Конституция РФ. Ст. 2, 15, 30, 37, 55.
2. Конвенция МОТ № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» 1948 г.
3. Конвенция МОТ № 11 «О праве на организацию и объединение трудящихся в сельском хозяйстве» 1921 г.
4. Трудовой кодекс РФ.
5. Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
6. Постановление Правительства РФ от 16.03.2000 № 234 «О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий».
7. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

Рекомендуемая литература

1. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М., 1948.
В книге, являющейся классическим сочинением в области трудового права, рассматриваются теоретические вопросы трудового правоотношения, обосновывается его самостоятельность, анализируется структура трудового правоотношения.
2. Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1977.
Книга посвящена вопросам теории правоотношений, входящих в предмет трудового права. Наиболее подробно рассматривается трудовое правоотношение.

3. *Зайцева О.Б.* Трудовая правосубъектность как правовая категория. Оренбург, 2006.

В книге проведено комплексное исследование теоретических и правовых основ правосубъектности применительно к основным субъектам трудового правоотношения – работнику и работодателю.

4. *Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П.* Советское трудовое право: вопросы теории. М., 1978.

В работе исследуются основные теоретические вопросы трудового права, в частности теория правоотношений, возникающих в сфере применения общественного труда.

5. Курс российского трудового права. Т. 1. Общая часть / Под ред. Е.Б. Хохлова. СПб., 1996.

Первый том курса трудового права посвящен проблемам общей части российского трудового права. В отдельной главе рассматриваются субъекты трудового права (работник, работодатель, профессиональные союзы, государство).

6. Курс российского трудового права. Т. 3: Трудовой договор / Науч. ред. тома Е.Б.Хохлов. СПб., 2007.

Третий том курса трудового права посвящен проблемам трудового договора. С учетом новейшего законодательства рассматриваются субъекты трудового договора (работник, работодатель).

7. *Лебедев В.М.* Трудовое право: проблемы общей части. Томск, 1998.

Книга посвящена современным теоретическим проблемам российского трудового права, в том числе вопросам правоотношений в сфере труда.

8. *Лушникова М.В., Лушников А.М.* Курс трудового права: В 2 т. Т. 1. Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право: Учебник. М., 2003.

В книге на основе исторического и сравнительно-правового анализа рассмотрены основные положения общей и особенной частей трудового права России. Данный том посвящен, в частности, проблемам трудового правоотношения, правовому положению работника и работодателя как субъектов трудового права.

9. *Лушникова М.В., Лушников А.М.* Очерки теории трудового права. СПб., 2006.

В монографии рассматриваются проблемы теории трудового права, в частности трудовое правоотношение и теория договоров о труде.

10. *Маврин С.П.* Современные проблемы общей части российского трудового права: Учебное пособие. СПб., 1993.

Книга посвящена теоретическим проблемам становления российского трудового права рыночного типа. Отдельно рассматриваются проблемы правоотношений в сфере труда, правового положения субъектов трудового права.

11. *Скобелкин В.Н.* Трудовые правоотношения. М., 1999.

Монография представляет собой оригинальное исследование правоотношений в сфере труда на основе теории трудового правоотношения.

12. *Федин В.В.* Юридический статус работника как субъекта трудового права. М., 2005.

В монографии исследуется юридический статус личности в трудовом праве, понятие и классификация работников, трудовая правосубъектность работника, его основные трудовые права, свободы, законные интересы и обязанности.

Тема 4. Права человека в сфере труда

Вопросы для изучения

1. Понятие прав человека в сфере труда. Перечень и классификация прав человека в сфере труда.
2. Право на труд и свободу труда.
3. Право на справедливые и благоприятные условия труда.
4. Право на неприкосновенность личности работника.
5. Понятие персональных данных работника. Общие правила обработки и защиты персональных данных работника.
6. Коллективные трудовые права.
7. Право на свободу объединения.

Задания для самостоятельной работы

Задание 1. Дайте характеристику основных прав человека в сфере труда в системе фундаментальных прав человека. Какие гражданские и политические права человека могут быть реализованы в сфере труда?

Задание 2. Изложите в форме эссе ваше мнение относительно сочетания индивидуальных и коллективных прав человека в сфере труда.

Задание 3. Дайте правовую оценку процедуры увольнения по инициативе работодателя выборных руководителей профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, в соответствии с п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ. Используйте практику Конституционного Суда РФ.

Задание 4. Сформулируйте перечень основных прав работодателя и корреспондирующих им обязанностей работника. Результат работы представьте в виде самостоятельно составленной и заполненной таблицы.

Задание 5. Представьте себе, что вы депутат Государственной Думы Федерального Собрания РФ. К вам обратился профессиональный союз, полагающий, что Трудовой кодекс РФ не предоставляет работникам достаточного количества прав для защиты их имущественных и неимущественных интересов. Одновременно на ваше имя поступило письмо от объединения работодателей, полагающего противоположное: Трудовой кодекс РФ чрез-

мерно защищает работника и не дает работодателю возможностей для развития. Сформулируйте вашу позицию.

Задание 6. Сформулируйте предложения по совершенствованию законодательства о гарантиях права на защиту достоинства работника в период трудовой деятельности.

Практические задачи

Задача 1. Ефимов поступил на работу в ООО «Стимул» токарем. Через три месяца он обратил внимание на то, что другие работники, выполняющие такую же работу, получают большую заработную плату. При внимательном ознакомлении с положением об оплате труда Ефимов обратил внимание на следующее: за непрерывную работу в ООО «Стимул» работникам увеличивается размер должностного оклада (тарифной ставки).

Оцените указанный пункт положения об оплате труда.

Задача 2. Трофименко принят на работу в ОАО «Жилкомсервис № 2» мастером. В январе 2006 г., учитывая большое количество аварий в жилых домах, болезнь трех слесарей и необходимость обслуживания населения, Трофименко без его согласия переведен на работу слесаря сроком на один месяц. Трофименко отказался приступить к работе, указав, что на работу слесарем он своего согласия не давал, хотя и может выполнять данную работу, а в условиях значительного количества аварий он постоянно загружен по должности мастера, причем в случае его перевода работу мастера будет исполнять некому.

Как должна быть разрешена данная ситуация?

Задача 3. Водитель автобуса Тарасов 10 апреля 2006 г. не получил заработную плату за март 2006 г. 15 апреля 2006 г. Тарасов известил директора автобусного парка о том, что он приостанавливает работу до выплаты заработной платы. Зарегистрировав извещение в канцелярии автобусного парка, Тарасов доработал смену, а 16 апреля 2006 г. на работу не вышел. 20 апреля 2006 г. он был уволен за совершение прогула. В суде, рассматривавшем исковое заявление Тарасова о восстановлении на работе, Тарасов пояснил, что работа, выполняемая в нарушение установленных сроков выплаты заработной платы,

относится к принудительному труду, поэтому он был вправе прекратить работу на следующий день после того, как он не получил вовремя заработную плату. Представитель работодателя отметил, что прекращение работы в случае несвоевременной оплаты труда допускается, если задержка выплаты заработной платы превысила 15 дней.

Сформулируйте решение суда.

Задача 4. После увольнения начальника юридического отдела в ОАО «Вектор» открылась соответствующая вакансия. С просьбой о переводе на указанную вакантную должность к генеральному директору ОАО «Вектор» одновременно обратились заместитель начальника юридического отдела Петров и главный специалист того же отдела Васильев. Рассмотрев их заявления, генеральный директор ОАО «Вектор» издал приказ о назначении начальником юридического отдела Петрова.

Васильев усмотрел в данном решении генерального директора нарушение права на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности. В отличие от Петрова он имел два высших образования (юридическое и экономическое), а также более продолжительный стаж работы по специальности (в том числе в ОАО «Вектор»).

Дайте правовую оценку ситуации.

Задача 5. Токарь Якупов при изготовлении сложной детали допустил ошибку, которая привела к негодности детали и уничтожению заготовки. Мастер производственного участка Скачков в помещении бытовой комнаты в присутствии остальных работников участка оценил работу, способности к работе на станке и личность Якупова с использованием нецензурных выражений. Около станка, на котором работает Якупов, была помещена стенная газета, в которой было воспроизведено все сказанное в бытовой комнате. При этом Якупову было заявлено, что он не имеет право снимать данную стенную газету в течение 10 дней. Якупов обратился с заявлением в государственную инспекцию труда.

Какое решение должен вынести государственный инспектор труда?

Задача 6. Юрисконсульт Федерального государственного унитарного предприятия (ФГУП) «Завод опытной техники» Терентьева решила сменить место работы. Обратившись по объявлению в ЗАО «Спецэнергомонтаж», она провела предварительные переговоры с менеджером по персоналу. Руководитель службы безопасности ЗАО «Спецэнергомонтаж», учитывая специфику труда начальника юридического отдела, запросил у генерального директора ФГУП «Завод опытной техники» следующую информацию: каков круг обязанностей юрисконсульта Терентьевой, какие вопросы ей приходилось решать в своей деятельности, часто ли она представляла интересы организации в су-

дах, каков результат проводимых ею судебных процессов, применялись ли к ней дисциплинарные взыскания или меры дисциплинарного воздействия, в каких отношениях она находится с коллегами по работе, какой круг общения Терентьевой вне работы?

Какой ответ должен быть дан генеральным директором ФГУП «Завод опытной техники»?

Задача 7. Группа работников ОАО «Завод грузовых автомобилей» приняла решение о создании профессионального союза «Автомобилестроитель». Генеральный директор ОАО отказался признать данный профсоюз, указав, что в ОАО уже действует первичная профсоюзная организация профсоюза машиностроителей РФ, поэтому работники не имеют права на создание другой профсоюзной организации, а могут вступить в существующую профсоюзную организацию. Кроме того, в конкретной организации может быть создана только первичная профсоюзная организация, а не профессиональный союз.

Дайте оценку позиции генерального директора.

Задача 8. Трофименко принят на работу в ОАО «Жилкомсервис № 2» мастером. В январе 2006 г., учитывая большое количество аварий в жилых домах, болезнь трех слесарей и необходимость обслуживания населения, Трофименко без его согласия переведен на работу слесаря сроком на один месяц. Трофименко отказался приступить к работе, указав, что на работу слесарем он своего согласия не давал, хотя и может выполнять данную работу, а в условиях значительного количества аварий он постоянно загружен по должности мастера, причем в случае его перевода работу мастера будет исполнять некому.

Дайте правовую оценку действиям сторон.

Нормативные акты

1. Конституция РФ.
2. Всеобщая декларация прав человека: Резолюция Генеральной Ассамблеи ООН 1948 г.
3. Международный пакт ООН о гражданских и политических правах 1966 г.
4. Международный пакт ООН об экономических, социальных и культурных правах 1966 г.
5. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда 1998 г.
6. Конвенция МОТ № 29 «О принудительном или обязательном труде» 1930 г.
7. Конвенция МОТ № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» 1948 г.

8. Конвенция МОТ № 98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» 1949 г.
9. Конвенция МОТ № 105 «Об упразднении принудительного труда» 1957 г.
10. Конвенция МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» 1958 г.
11. Конвенция МОТ № 122 «О политике в области занятости» 1964 г.
12. Конвенция МОТ № 135 «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях» 1971 г.
13. Резолюция МОТ о профсоюзных правах и их взаимосвязи с гражданскими свободами 1970 г.
14. Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод 1950 г.
15. Европейская социальная хартия (пересмотренная) 1996 г.
16. Конвенция Совета Европы о защите личности в связи с автоматической обработкой персональных данных 1981 г.
17. Трудовой кодекс РФ.
18. Уголовный кодекс РФ.
19. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».
20. Федеральный закон от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования».
21. Федеральный закон от 27.07.2006 № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и защите информации».
22. Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных».
23. Постановление Госкомстата России от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».
24. Перечень типовых управленческих документов, образующихся в деятельности организаций, с указанием сроков хранения, утвержденный руководителем федеральной архивной службы России 06.10.2000.

Рекомендуемая литература

1. *Киселев И.Я.* Сравнительное трудовое право: Учебник. М., 2005.
В учебнике рассмотрено применение сравнительного метода в трудовом праве, проанализированы в фокусе сравнительного правоведения, в частности, основные трудовые права, их закрепление в международных актах, в зарубежном законодательстве, анализируется реализация прав человека в российском законодательстве.

2. *Крылов К.Д.* Правовые приоритеты политики в сфере труда (на основе международных правовых норм). М., 2002.

Книга посвящена рассмотрению прав человека в сфере труда как основному правовому приоритету в сфере труда. Подробно исследуются различные группы прав человека в сфере труда, содержание конкретных прав человека на основе международных правовых норм.

3. Лушникова М.В., Лушников А.М. Курс трудового права: В 2 т. Т. 2. Трудовые права в системе прав человека. Индивидуальное трудовое право: Учебник. М., 2004.

В книге на основе исторического и сравнительно-правового анализа рассмотрены основные положения общей и особенной частей трудового права России. Данный том посвящен, в частности, исследованию трудовых прав человека, их эволюции и перспективам правового регулирования.

4. Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. СПб., 2006.

В монографии рассматриваются проблемы теории трудового права, в том числе место трудовых прав в системе прав человека и перспективы их правового регулирования в XXI веке.

5. *Рекош К.Х.* Моббинг и проблема его преодоления во Франции // Труд за рубежом. 2002. № 2.

Статья посвящена проблеме морального давления на работника со стороны работодателя и современному законодательству Франции о защите работников в сфере труда.

6. Социальные права: Россия и Европа. М., 1998.

В книге рассматриваются европейские стандарты в области прав человека в социально-трудовой сфере, перспективы применения европейских стандартов в Российской Федерации.

7. *Фабрициус Ф.* Права человека и европейская политика. М., 1995.

В книге рассматриваются проблемы социальных и экономических прав трудящихся в условиях формирования единого европейского рынка. Особое внимание уделяется первичному праву человека на труд.

Интернет-ресурсы

www.ilo.ru — официальный сайт Субрегионального бюро Международной организации труда для стран Восточной Европы и Центральной Азии. Содержит необходимую информацию о деятельности МОТ, в том числе текст Конвенций и Рекомендаций МОТ на русском и английском языках.

www.fnpr.org.ru — официальный сайт Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР). Содержит необходимую информацию о деятельности ФНПР, ссылки на сайты, раскрывающие практику реализации трудовых прав в России.

www.ombudsmanrf.ru — официальный сайт Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации. Содержит необходимую информацию о практике соблюдения прав человека в Российской Федерации, о неправительственных правозащитных организациях.

Тема 5. Источники трудового права

Вопросы для изучения

1. Понятие источника трудового права.
2. Виды источников трудового права.
3. Конституция РФ как источник трудового права.
4. Трудовое законодательство в системе источников трудового права.
5. Иные нормативные правовые акты как источники трудового права.
6. Локальные нормативные акты и их роль в правовом регулировании трудовых отношений.
7. Международные договоры в сфере труда и их виды.
8. Акты социального партнерства и их место в иерархии источников трудового права.
9. Трудовой договор как источник индивидуального правового регулирования трудовых отношений.
10. Судебная практика как источник трудового права.

Задания для самостоятельной работы

Задание 1. Расположите указанные ниже нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, в порядке убывания их юридической силы:

- коллективный договор;
- указ Президента РФ;
- закон субъекта РФ;
- постановление Минздравсоцразвития России;
- Трудовой кодекс РФ;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- отраслевое соглашение;
- Конституция РФ;
- постановление Правительства РФ;
- конвенция МОТ;
- федеральный закон;
- постановление органа исполнительной власти субъекта РФ.

Задание 2. Укажите, какие виды источников трудового права регулируют отношения, возникающие при:

- приеме работников на работу;

- ведении коллективных переговоров по заключению коллективного договора;
- разрешении индивидуального трудового спора о восстановлении на работе;
- осуществлении надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства органами федеральной инспекции труда;
- привлечении к материальной ответственности работника религиозной организации.

Задание 3. Определите, какие из указанных ниже вопросов могут быть урегулированы законодательством субъекта РФ:

- формы участия работников в управлении организацией;
- дополнительные гарантии работникам, высвобождаемым из организаций в связи с ликвидацией или сокращением штата;
- порядок регистрации трудовых договоров, заключенных работодателями — физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями;
- минимальный размер оплаты труда;
- дополнительные виды дисциплинарных взысканий;
- порядок регистрации коллективных договоров;
- дополнительные нерабочие дни.

Задание 4. Определите, какой из актов, содержащий нормы трудового права, будет действовать в случае возникновения коллизии и при каких условиях:

- локальный нормативный акт или нормативный акт органа местного самоуправления;
- закон субъекта РФ или указ Президента РФ;
- коллективный договор или индивидуальный трудовой договор;
- нормативный правовой акт органа исполнительной власти субъекта РФ или отраслевое соглашение, заключенное на федеральном уровне;
- федеральный закон или рекомендация МОТ.

Задание 5. Представьте, что вы — губернатор и глава правительства области. К вам обратились депутаты законодательного собрания вашего региона

с предложением инициировать заключение трехстороннего соглашения между возглавляемым вами правительством, региональным объединением профессиональных союзов и объединением работодателей об установлении минимального размера оплаты труда в вашем субъекте РФ в сумме, равной прожиточному минимуму трудоспособного человека, и дальнейшем повышении регионального минимального размера оплаты труда один раз в шесть месяцев в соответствии с размером прожиточного минимума. Сформулируйте свою позицию, приведите необходимые аргументы.

Практические задачи

Задача 1. При обсуждении законопроекта о внесении изменений в Трудовой кодекс РФ представители работодателей предложили установить законодательное ограничение количества профсоюзных организаций, которые могут создаваться работниками в рамках одной организации-работодателя.

Допустимо ли установление такого рода ограничения? Дайте оценку предложению представителей работодателей с точки зрения соответствия нормам международного права.

Задача 2. Приказом директора научно-исследовательского института (НИИ), занимающегося проведением комплексных социологических исследований, ведущий научный сотрудник Левашов был направлен в служебную командировку для сбора материала в три города на территории России. Продолжительность командировки, не считая времени нахождения в пути, составила 45 дней. При ознакомлении с приказом о командировке Левашов заявил, что в соответствии с Инструкцией Минфина СССР, Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 07.04.1988 № 62 «О служебных командировках в пределах СССР» продолжительность командировки не может превышать 40 дней. Поэтому директор НИИ не вправе направлять Левашова в командировку на более длительный срок без его согласия. Директор НИИ, в свою очередь, пояснил, что Трудовой кодекс РФ не определяет максимальный срок командировки, поэтому указанная Инструкция в соответствующей части противоречит Трудовому кодексу РФ и применяться не должна.

Оцените доводы Левашова и директора НИИ. Что следует понимать под противоречием того или иного положения нормативного правового акта Трудовому кодексу РФ? Разрешите разногласие, возникшее между работником и работодателем.

Задача 3. Постановлением представительного органа местного самоуправления был утвержден Порядок регистрации трудовых договоров, заключаемых работодателями — физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями. Указанный акт, в частности, устанавливает:

- перечень документов, представляемых для регистрации трудового договора (документы, удостоверяющие личность работодателя и работника, трудовой договор в двух экземплярах, копии свидетельств о постановке на налоговый учет работодателя и работника, копия страхового свидетельства государственного пенсионного страхования работника, копия документа об образовании работника);
- размер платы, взимаемой за регистрацию трудового договора с работодателей физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями;
- основания для отказа в регистрации трудового договора.

Дайте оценку изложенным выше положениям акта органа местного самоуправления на предмет их соответствия нормативным правовым актам большей юридической силы.

Задача 4. Крючкова поступила на работу инженером в организацию, расположенную в г. Воркута. При заключении трудового договора ей была установлена 40-часовая рабочая неделя. В территориальной организации отраслевого профсоюза, куда Крючкова обратилась за консультацией, ей сообщили, что в соответствии с отраслевым соглашением, заключенным на региональном уровне, для женщин установлена сокращенная продолжительность рабочей недели — 36 часов. Это соглашение распространяется и на организацию, в которой работает Крючкова. Получив данную информацию, Крючкова обратилась к своему работодателю с требованием об изменении условий заключенного с ней трудового договора в части продолжительности рабочей недели. Однако работодатель отказал Крючковой в удовлетворении ее требования, ссылаясь на то, что ст. 320 Трудового кодекса РФ не допускает установление сокращенной продолжительности рабочей недели для женщин в отраслевых соглашениях, поэтому соответствующее условие заключенного соглашения ничтожно. Коллективный же договор в данной организации не заключен. В этой связи работодатель вправе не устанавливать Крючковой сокращенную продолжительность рабочей недели.

Возможно ли включение в соглашения условий, которые в соответствии с законом могут быть предусмотрены в коллективных или индивидуальных трудовых договорах? Разрешите ситуацию по существу.

Задача 5. При разработке проекта коллективного договора в ЗАО «Корд» представители работодателя предложили предусмотреть одновременное предоставление всем работникам ежегодного оплачиваемого отпуска в июле каждого года. Представители работников отвергли это предложение, ссылаясь на то, что предоставление отпуска исключительно летом ущемляет права любителей зимнего отдыха.

Дайте оценку условию коллективного договора, предлагаемому представителями работодателя, с точки зрения его соответствия нормам Трудового кодекса РФ. Приведите правовые аргументы «за» или «против» включения такого условия в коллективный договор.

Задача 6. При проведении плановой проверки соблюдения трудового законодательства в ООО «Айсберг» государственный инспектор труда установил, что Положение об условиях труда и отдыха работников, утвержденное генеральным директором данного ООО, предусматривает примирительный порядок разрешения индивидуальных трудовых споров между работниками и работодателем и ничего не упоминает о возможности разрешения этих споров в судебном порядке. Полагая, что данное условие противоречит Трудовому кодексу РФ, в соответствии с которым определение порядка разрешения индивидуальных трудовых споров отнесено к исключительному ведению федеральных органов государственной власти, государственный инспектор труда обязал работодателя привести указанный локальный акт в соответствие с Трудовым кодексом РФ.

Прав ли государственный инспектор труда? Каковы пределы полномочий работодателя в сфере локального нормотворчества? Допустимо ли локальное регулирование по вопросам, отнесенным к ведению федеральных органов государственной власти, путем включения в локальные акты положений, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ, но и не противоречащих ему?

Задача 7. Правилами внутреннего трудового распорядка ООО «Терция» предусмотрено, что в течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения к работнику не применяются.

Как соотносится данное положение Правил внутреннего трудового распорядка с нормами Трудового кодекса РФ? Каким актом следует руководствоваться в случае возникновения спора о неприменении меры поощрения к работнику, имеющему действующее дисциплинарное взыскание?

Задача 8. Бурлакова была принята на работу няней в семью Фроловых. В ее обязанности входил уход за двухлетней дочерью и четырехлетним сыном Фроловых. В трудовом договоре, заключенном с Бурлаковой, было предусмотрено, что отсутствие на работе более чем 15 минут в течение рабочего дня (в том числе по причине опоздания) считается прогулом и является основанием для ее увольнения.

Правомерно ли включение такого условия в трудовой договор? Возможно ли изменение предусмотренных Трудовым кодексом РФ оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя в трудовом договоре, заключенном работодателем — физическим лицом?

Задача 9. В соответствии с внутренними установлениями религиозной организации в период проведения праздничных богослужений все работники, трудовые обязанности которых предполагают участие в этих богослужениях, могут привлекаться к работе в ночное время.

Соответствует ли данное положение внутренних установлений религиозной организации действующему законодательству? Каким источником права следует руководствоваться при решении вопроса о правомерности привлечения к участию в ночных богослужениях работников, в отношении которых установлено законодательное ограничение на работу в ночное время?

Задача 10. При приеме на работу в адвокатское бюро «Кравцов и партнеры» каждому работнику разъясняются правила корпоративного поведения, принятые в данной организации (требования к внешнему виду и форме одежды, стилю общения и др.). Эти правила не закреплены в письменной форме, однако их неукоснительное соблюдение является одной из обязанностей каждого работника, предусмотренной в трудовом договоре.

Являются ли правила корпоративного поведения, сформировавшиеся в конкретной организации, деловыми обычаями? Можно ли их рассматривать в качестве локального источника трудового права? Допустимо ли привлечение к юридической ответственности за несоблюдение этих правил?

Нормативные акты и судебная практика

1. Конституция РФ.
2. Конвенция МОТ № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» 1948 г. 3. Трудовой кодекс РФ.
4. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 31.10.1995 № 8 «О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия».
5. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10.10.2003 № 5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации».

Рекомендуемая литература

1. Антонова Л.И. Локальное правовое регулирование. Л., 1985.
В монографии рассматриваются вопросы создания локальных правовых актов, принимаемых администрацией предприятий совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом либо при участии всего трудового коллектива. Отдельно рассматриваются вопросы разграничения локальных правовых актов и нормативных соглашений, реализации локальных правовых норм.
2. Бочарникова М.А. Противоречия в трудовом законодательстве Российской Федерации и субъектов РФ // Журнал российского права. 2004. № 4.

В статье автор обращается к проблематике, которая недостаточно исследована как в общей теории права, так и в трудовом праве. Речь идет о разрешении противоречий между правовыми нормами, содержащимися в нормативных правовых актах различной юридической силы.

3. *Горохов Б.А., Маврин С.П., Хохлов Е.Б.* Источники трудового права и источники правового регулирования общественно-трудовых отношений // Правоведение. 2003. № 6.

В статье рассматривается содержание понятия источника трудового права и предлагается введение в научный оборот новой категории «источника правового регулирования социально-трудовых отношений». Предлагается определение этой категории, характеризуются виды источников правового регулирования социально-трудовых отношений.

4. *Дивеева Н.И.* Договорные основы трудового права России. Барнаул, 1999.

В работе рассматриваются теоретические и практические проблемы договорного регулирования трудовых отношений в современной России. Комплексное рассмотрение роли договора в трудовом праве основывается на тезисе об общетеоретической ценности договора как универсального средства правового регулирования.

5. *Ершова Е.А.* Источники и формы трудового права в Российской Федерации: Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2008.

Диссертационное исследование посвящено источникам и формам международного трудового права и российского трудового права в единой правовой системе Российской Федерации. В сравнительно-правовом аспекте дана характеристика понятий «источники трудового права в Российской Федерации» и «формы трудового права в Российской Федерации».

6. Курс российского трудового права. В 3 т. Т. I: Общая часть / Под ред. Е.Б. Хохлова. СПб., 1996.

Издание сочетает в себе черты учебного пособия и научного исследования. В нем в систематизированном виде излагаются теоретические вопросы, новейшее законодательство и практика его применения, охватывающие все основные институты отрасли трудового права. Данный том посвящен проблемам общей части российского трудового права и в частности, источникам трудового права.

7. *Лушикова М.В., Лушиков А.М.* Курс трудового права: В 2 т. Т. I. Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право: Учебник. М., 2003.

В книге на основе исторического и сравнительно-правового анализа рассмотрены основные положения общей и особенной частей трудового права России. Данный

том посвящен вопросам истории развития трудового законодательства и науки трудового права, проблемам общей части трудового права и коллективного трудового права. В рамках общей части трудового права отдельное внимание уделяется анализу источников трудового права.

8. *Миронов В.И.* Источники трудового права Российской Федерации: Теория и практика: Автореферат диссертации на соискание ученой степени д-ра юрид. наук. М., 1998.

Диссертационное исследование посвящено теоретическим проблемам определения понятия и системы источников российского трудового права на современном этапе, а также практическим вопросам реализации источников трудового права.

9. *Смолярчук В.И.* Источники советского трудового права. М., 1978.

В книге всесторонне освещены вопросы понятия источников трудового права, их структуры, действия во времени, пространстве и по лицам. Впервые дана характеристика источников советского трудового права, показана практика их применения и толкования, а также рассмотрено влияние судебной практики и науки трудового права на становление и применение источников трудового права.

10. *Хохлов Е.Б.* Судебные акты как источник российского трудового права // Судебная практика в российской правовой системе. СПб., 2003.

В статье анализируются понятие и виды источников права, а также проблема отнесения судебных актов к числу источников объективного права.

11. *Чуча С.Ю.* Трудовой кодекс в системе источников российского трудового права // Трудовое право. 2004. № 1.

В статье рассматриваются проблемы применения норм трудового права, устанавливающих приоритет Трудового кодекса РФ в отношении иных федеральных законов, содержащих нормы трудового права.

Интернет-ресурсы

www.ilo.ru — официальный сайт Субрегионального бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. Содержит необходимую информацию о деятельности МОТ, в том числе тексты Конвенций и Рекомендаций МОТ на русском и английском языках.

www.duma.gov.ru — официальный сайт Государственной Думы Федерального Собрания РФ. Содержит информацию о структуре, составе и деятельности Государственной Думы, в том числе сведения о ходе законопроектной работы, тексты законопроектов, находящихся на рассмотрении в Государственной Думе.

www.president.kremlin.ru — официальный сайт Президента РФ. Содержит информацию о внутри- и внешнеполитических событиях с участием Президента РФ, документы, подписанные Президентом РФ.

www.government.gov.ru — официальный сайт Правительства РФ. Содержит информацию о структуре, составе и деятельности Правительства РФ, тексты нормативных правовых актов, принятых Правительством РФ.

www.minzdravsoc.ru — официальный сайт Министерства здравоохранения и социального развития РФ. Содержит информацию о структуре и дея-

тельности Минздравсоцразвития России, тексты нормативных правовых актов, принятых Министерством.

www.ks.rfnet.ru — официальный сайт Конституционного Суда РФ. Содержит информацию о составе и деятельности Конституционного Суда РФ, документы Конституционного Суда РФ.

www.supcourt.ru — официальный сайт Верховного Суда РФ. Содержит информацию о составе и деятельности Верховного Суда РФ, документы Верховного Суда РФ, обзоры судебной практики.

Тема 6. Социальное партнерство в сфере труда

Вопросы для изучения

1. Понятие социального партнерства в сфере труда. Социальное партнерство как правовой институт.
2. Принципы социального партнерства.
3. Формы социального партнерства.
4. Органы социального партнерства. Основные формы участия работников в управлении организацией.
5. Коллективные переговоры: понятие, участники, порядок проведения.
6. Понятие коллективного договора как правового акта социального партнерства.
7. Стороны, содержание и действие коллективного договора.
8. Понятие соглашения как правового акта социального партнерства.
9. Стороны, содержание и действие соглашения.

Задания для самостоятельной работы

Задание 1. Проанализируйте природу представительства в отношениях социального партнерства. Выделите отличия указанного представительства от одноименного цивилистического института.

Задание 2. Проведите сравнительный анализ коллективного договора и соглашения. Выявите их общие черты, а также различия. Результат работы представьте в виде самостоятельно составленной и заполненной таблицы.

Задание 3. Составьте схему: «Порядок проведения коллективных переговоров по заключению коллективного договора», отразив в ней последовательно все стадии данного процесса, участвующих субъектов, соответствующие сроки и правовые последствия.

Задание 4. Представьте себе, что вы депутат Государственной Думы Федерального Собрания РФ. К вам обратились представители свободных профсоюзов с предложением подготовить проект закона об исключении государства из числа участников правоотношений социального партнерства и обязанности работодателей входить в какое-либо объединение работодателей. Сформулируйте вашу позицию.

Задание 5. Приведите не менее трех примеров поощрения Трудовым кодексом РФ договорного регулирования трудовых отношений.

Задание 6. Составьте схему «Процедура распространения действия соглашения», отразив в ней последовательно все стадии данного процесса, участвующих субъектов, соответствующие сроки и правовые последствия.

Практические задачи

Задача 1. При введении в ООО «Синтез» новой системы оплаты труда генеральный директор запросил мнение профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, действующей в указанном ООО. Председатель профсоюзного комитета в письме, направленном на имя генерального директора ООО «Синтез», отказал в согласовании изменения системы оплаты труда, ссылаясь на нецелесообразность предлагаемых изменений. Указанное письмо не содержало указаний на рассмотрение предложения работодателя на заседании профсоюзного комитета. Генеральный директор тем не менее издал приказ о введении новой системы оплаты труда, указав, что указанная позиция не может быть учтена при принятии решения работодателем.

Оцените действия сторон.

Задача 2. При подготовке проекта коллективного договора в процессе формирования органа, представляющего работников ОАО «Поиск», возник спор о количестве представителей от профсоюзов (в ОАО действовали две профсоюзные организации — электриков и машиностроителей). Конференция работников ОАО «Поиск» поручила формирование представительного органа профсоюзной организации электриков, объединяющей 200 работников. Указанная профсоюзная организация приняла решение о формировании представительного органа в количестве пяти человек и направила в состав данного органа четырех своих представителей, предложив профсоюзной организации машиностроителей определить одного своего представителя для участия в коллективных переговорах. Профсоюзная организация машиностроителей не согласилась с данным предложением, заявив, что, поскольку она объединяет 250 работников, от ее имени в коллективных переговорах должны участвовать два представителя.

Какова процедура определения представителей работников для участия в коллективных переговорах? Может ли профсоюзная организация быть лишена права на участие в коллективных переговорах?

Задача 3. В коллективный договор ОАО «Завод машиностроительного оборудования» были внесены следующие условия:

1. Работодатель обязуется:

Предоставлять один свободный день в неделю с оплатой по среднему заработку в течение двух месяцев лицам, предупрежденным об увольнении по сокращению штата.

При уходе работника в отпуск предоставлять ему материальную помощь в зависимости от стажа работы в организации:

- при стаже работы до десяти лет — в размере половины тарифной ставки;
- при стаже работы свыше десяти лет — в размере одной тарифной ставки.

2. Лица, совершившие прогул, подвергаются штрафу в размере среднедневного заработка за каждый день прогула.

3. Лицам, допустившим брак, приведший к возврату продукции, снижается квалификационный разряд.

Договор был направлен в комитет по труду для регистрации.

Законны ли перечисленные меры? Будет ли данный договор зарегистрирован?

Задача 4. В коллективный договор ОАО «Автозаправочная техника» было включено положение, в соответствии с которым работодатель обязался ежемесячно перечислять профсоюзной организации денежные средства в размере 0,5% от фонда оплаты труда для ведения культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы среди работников и членов их семей.

Может ли быть включено в коллективный договор указанное положение?

Задача 5. Работники медицинского центра ОАО «Автомобильный завод» на общем собрании приняли решение о необходимости заключения самостоятельного коллективного договора между трудовым коллективом медицинского центра и ОАО «Автомобильный завод», избрании представителей по ведению коллективных переговоров. После собрания в адрес работодателя было направлено уведомление о начале коллективных переговоров.

Как должен поступить в этой ситуации работодатель? Сформулируйте ответ работодателя.

Задача 6. В ЗАО «Завод транспортного машиностроения» 20 февраля 2005 г. был заключен коллективный договор на три года. В январе 2006 г. генеральный директор указанного ЗАО заявил, что ввиду ухудшения экономического положения ЗАО он не в состоянии исполнять положения коллективного договора

о дополнительных выплатах работникам при уходе в отпуск, компенсации стоимости питания в заводской столовой и т.п., и предложил внести изменения в коллективный договор. Одновременно своим приказом он приостановил исполнение отдельных положений коллективного договора на три месяца.

Каков порядок внесения в коллективный договор изменений и дополнений? Оцените действия генерального директора ЗАО «Завод транспортного машиностроения».

Задача 7. Два представителя первичной профсоюзной организации в коллективных переговорах по заключению коллективного договора в ОАО «Акация» — председатель цехового комитета профсоюза, наладчик станков Сидоров и экономист территориальной организации профсоюза работников текстильной промышленности Морозова — на конференции профсоюзной организации разгласили ставшие известными им в ходе коллективных переговоров сведения, составляющие коммерческую тайну ОАО «Акация».

Какую ответственность понесут указанные лица за разглашение информации, составляющей коммерческую тайну?

Задача 8. В юридическую консультацию обратился председатель свободного профсоюза работников Трамвайного парка № 2 с вопросом, может ли данный профсоюз участвовать в ведении коллективных переговоров и заключении регионального трехстороннего соглашения наряду с двумя объединениями профсоюзов, действующими на территории данного субъекта Российской Федерации.

Сформулируйте консультацию, которая должна быть дана председателю свободного профсоюза. Какова процедура проведения коллективных переговоров по заключению регионального соглашения?

Задача 9. В коллективный договор государственного учреждения были включены положения об установлении дополнительных по сравнению с законодательством выплат работникам в связи с увольнением по сокращению численности или штата. Орган по труду отказал в регистрации коллективного договора, указав, что установление дополнительных выплат приведет к увеличению расходования бюджетных средств. На основании ответа из органа по труду руководитель учреждения отказался провести дополнительные выплаты работникам, увольняемым по сокращению численности работников. Уволенные работники обратились в суд.

Какое решение должен вынести суд? Какова процедура регистрации коллективного договора?

Задача 10. После завершения процесса приватизации имущества Государственного унитарного предприятия (ГУП) «Трансмашпроект» и государственной регистрации ОАО «Трансмашпроект» его генеральный ди-

ректор от имени нового собственника имущества организации отказался выполнять условия коллективного договора, ссылаясь на невыгодность для себя отдельных положений этого договора. Уведомление первичной профсоюзной организации о начале коллективных переговоров по заключению нового коллективного договора не было принято генеральным директором. При этом генеральный директор указал, что первичная профсоюзная организация не может вести коллективные переговоры, поскольку она зарегистрирована как первичная профсоюзная организация государственного унитарного предприятия «Трансмашпроект» и не имеет отношения к ОАО «Трансмашпроект», а факт наличия на учете в данной организации работников ОАО «Трансмашпроект» не имеет юридического значения.

Оцените действия генерального директора. Что следует предпринять профсоюзу?

Нормативные акты

1. Конституция РФ.
2. Конвенция МОТ № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» 1948 г. 3. Конвенция МОТ № 98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» 1949 г. 4. Конвенция МОТ № 135 «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях» 1971 г. 5. Конвенция МОТ № 154 «О содействии коллективным переговорам» 1981 г.
6. Рекомендация МОТ № 91 «О коллективных договорах» 1951 г. 7. Рекомендация МОТ № 94 «О консультациях и сотрудничестве между работодателями и работниками на уровне предприятия» 1952 г. 8. Рекомендация МОТ № 113 «О консультациях и сотрудничестве между государственными властями и организациями работодателей и работников в отраслевом и национальном масштабе» 1960 г. 9. Трудовой кодекс РФ.
10. Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
11. Федеральный закон от 01.05.1999 № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».
12. Федеральный закон от 27.11.2002 № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей».
13. Указ Президента РФ от 11.07.2004 № 868 «Вопросы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий».
14. Постановление Правительства РФ от 05.11.1999 № 1229 «О порядке обеспечения деятельности Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».
15. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

16. Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2007 № 260 «Об утверждении порядка опубликования заключенных на федеральном уровне отраслевых соглашений и предложения о присоединении к соглашению»;

17. Определение Конституционного Суда РФ от 16.10.2007 № 723-О-О об отказе в принятии к рассмотрению жалобы администрации муниципального образования «Котлас» и муниципального учреждения «Служба благоустройства МО «Котлас» на нарушение конституционных прав и свобод положениями частей седьмой и восьмой статьи 48 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Рекомендуемая литература

1. Антонова Л.А. Локальное правовое регулирование. Л., 1985.
В монографии рассматриваются вопросы создания локальных правовых актов, принимаемых администрацией предприятий совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом либо при участии всего трудового коллектива. Отдельно рассматриваются вопросы разграничения локальных правовых актов и нормативных соглашений, правового регулирования коллективного договора.
2. Бородин И.И. Понятие, система, стороны и субъекты социального партнерства (сравнительно-правовое исследование) // Трудовое право. 2006. № 1.
Статья посвящена теоретическим и практическим вопросам правового регулирования социального партнерства, представительству субъектов социального партнерства, правовому регулированию деятельности органов социального партнерства.
3. Дивеева Н.И. Договорные основы трудового права России. Барнаул, 1999.
В работе рассматриваются теоретические и практические проблемы договорного регулирования трудовых отношений в современной России. Комплексное рассмотрение роли договора в трудовом праве основывается на тезисе об общетеоретической ценности договора как универсальном средстве правового регулирования. Отдельно освещены проблемы содержания коллективного договора.
4. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право: Учебник. М., 2005.
В учебнике рассмотрено применение сравнительного метода в трудовом праве, проанализированы в фокусе сравнительного правоведения главные трудовые институты, в частности институты участия работников в управлении организацией, коллективных переговоров, коллективных договоров.
5. Корпоративные соглашения в сфере социально-трудовых отношений / Отв. ред. К.Д. Крылов. М., 2005.
Книга в сравнительном плане показывает нормативную основу, содержание и основные особенности корпоративных соглашений, опыт заключения и перспективы их в крупнейших компаниях России.

6. *Лушникова М.В., Лушников А.М.* Курс трудового права: В 2 т. Т. 1. Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право: Учебник. М., 2003.

В книге на основе исторического и сравнительно-правового анализа рассмотрены основные положения общей и особенной частей трудового права России. Данный том посвящен, в частности, проблемам коллективного трудового права, включая понятие, формы, принципы и правовые модели социального партнерства, правовой статус участников социального партнерства, коллективно-договорное регулирование трудовых отношений.

7. *Люттов Н.Л.* Принцип добросовестности при ведении коллективных переговоров и разрешении коллективных трудовых споров // Труд за рубежом. 2001. № 2.

Статья посвящена вопросам организации переговорного процесса между работниками и работодателями, в частности применяемым в различных правовых системах правилам организации и проведения коллективных переговоров.

8. *Маерин С.П.* Социальное партнерство в трудовых отношениях: понятие и механизм осуществления // Российское трудовое право на рубеже тысячелетий: Всероссийская научная конференция / Сборник материалов под ред. Е.Б. Хохлова, В.В. Коробченко. Ч. 2. СПб., 2001.

В статье рассматриваются теоретические вопросы социального партнерства, проблемы реализации социального партнерства.

9. *Нуртдинова А.Ф.* Объединение работодателей: их права и обязанности в системе социального партнерства // Хозяйство и право. 2003. № 10.

Статья посвящена правовому положению объединений работодателей, их правам и обязанностям в системе социального партнерства.

10. *Пашков А.С.* Социальное партнерство в сфере трудовых отношений // Правоведение. 1997. № 2.

В статье рассматриваются теоретические вопросы организации системы социального партнерства, обосновывается трудовая природа отношений социального партнерства.

Сафонов В.А. Проблемы реализации принципа свободы объединения в российском законодательстве // Российский ежегодник трудового права. 2006. № 2.

В статье рассматриваются актуальные проблемы законодательного регулирования отношений с участием профсоюзов, роль государства в обеспечении принципа свободы объединения.

Сафонов В.А. Участие работников в управлении организацией: проблемы правового регулирования в Российской Федерации // Труды института государства и права РАН. 2008. № 1.

Статья посвящена правовому регулированию отношений по участию работников в управлении трудом, формам и практике производственной демократии.

11. Трудовое и социальное право зарубежных стран / Под ред. Э.Б. Френкель. М., 2002.

Работа представляет собой сравнительно-правовое исследование законодательства развитых стран, а также стран с переходной экономикой по актуальным проблемам трудового права. В числе проблем, рассматриваемых в книге, организация системы социального партнерства, коллективно-договорное регулирование трудовых отношений.

12. *Чуча С.Ю.* Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития правового регулирования в Российской Федерации. Омск, 2005.

В монографии рассматривается весь комплекс теоретических и практических вопросов правового регулирования социального партнерства в сфере труда. Особо исследуются проблемы правовой регламентации понятийного аппарата социального партнерства, особенности правовых отношений социального партнерства, регулятивные и охранительные формы социального партнерства, социальное партнерство в условиях глобализации.

Интернет-ресурсы

www.fnpr.org.ru — официальный сайт Федерации независимых профсоюзов России. Содержит необходимую информацию о деятельности ФНПР, ссылки на сайты, раскрывающие практику реализации трудовых прав в России.

www.ksorr.ru — официальный сайт Координационного совета объединения работодателей России. Содержит необходимую информацию о деятельности Координационного совета объединения работодателей России, Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (РТК), другую полезную информацию.

www.rostrud.info — официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости. Содержит информацию о деятельности Роструда, нормативные документы, статистические данные о развитии системы социального партнерства.

Тема 7. Правовое регулирование занятости и трудоустройства

Вопросы для изучения

1. Государственная политика занятости населения в Российской Федерации, ее основные направления.
2. Органы по содействию занятости и трудоустройству.
3. Понятие занятости и ее виды.
4. Признание гражданина безработным, его правовой статус.
5. Трудоустройство на подходящую работу.
6. Виды социальной поддержки лиц, ищущих работу.
7. Пособие по безработице, его размер, порядок выплаты.
8. Иные меры поддержки лиц, признанных безработными.

Задания для самостоятельной работы

Задание 1. Выясните, какими отличительными чертами характеризуется политика занятости, проводимая в субъекте РФ, в котором вы проживаете. Какие нормативные правовые акты составляют правовую основу этой политики?

Задание 2. Представьте себе, что к вам обратился за юридической консультацией знакомый. Его уволили из организации по сокращению штатов. Он слышал, что уволенные должны встать на учет в службу занятости. Он просит объяснить ему: чем занимается служба занятости, какую помощь он может там получить и зачем ему регистрироваться в этой службе. Дайте разъяснения.

Задание 3. Допустим, вы работаете юрисконсульт в коммерческой организации. Руководитель поручает вам разобраться в том, какими правами, обязанностями и юридической ответственностью характеризуется статус работодателей в отношениях по занятости и трудоустройству. Какие обязанности возложены на работодателя в отношениях со службой занятости? Какие обязанности — в отношениях с гражданами? Составьте соответствующую справку.

Задание 4. Некоторые нормы Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» предусматривают правовые последствия увольнения по отдельным основаниям. Составьте схему этих оснований и их правовых последствий в отношениях по трудоустройству.

Задание 5. Составьте таблицу основных прав безработного, его обязанностей и последствий невыполнения этих обязанностей.

Практические задачи

Задача 1. В поисках работы в службу занятости обратился Зуев в возрасте 46 лет. Не подобрав подходящую работу, служба занятости отказала ему в признании безработным, так как он — бывший военный, получающий пенсию за выслугу лет по государственному пенсионному обеспечению. Зуев не согласился с таким решением, так как рассчитывал на получение пособия по безработице в период поиска работы, поскольку размер пенсии невелик, и, кроме того, он собирался искать работу с помощью центра занятости.

Может ли быть Зуев признан безработным? Какую поддержку он может получить в центре занятости?

Задача 2. Порошенко обратилась в юридическую консультацию со следующим вопросом. Она состояла на учете в службе занятости в качестве безработной с сентября 2003 г. по март 2004 г., получала пособие по безработице.

По информации, полученной центром занятости, было установлено, что в 1999 г. Порошенко вместе со своей сестрой выступила в качестве соучредителя ООО «Белла», которое по сей день занимается торговлей косметическими товарами. В связи с этим прокуратурой был подан иск в федеральный суд. На основании ст. 2, 3 Закона о занятости населения и ст. 1102 ГК было заявлено требование о взыскании пособия по безработице, как неосновательного обогащения.

По утверждению Порошенко Е.В., она действительно была указана в качестве соучредителя в учредительных документах ООО «Белла», однако с момента подписания этих документов, она никак не участвует в деятельности общества, так как всем занимается ее сестра, как это изначально и предполагалось. Никакого дохода от деятельности этого общества Порошенко не получала. В доказательство этого она представила трудовую книжку и справку из налоговой инспекции о том, что не имела дохода за этот период.

Правомерны ли действия прокуратуры и службы занятости?

Задача 3. Зайцев состоял на учете в центре занятости в качестве безработного два месяца. За этот период ему дважды выдавали направление на под-

ходящую работу, но трудоустроен он не был, так как в первый раз вакансия была уже занята, а второй раз — он отказался от поступления на работу, так как заработная плата, предложенная ему, была слишком мала (6000 руб.). Зайцев получил в службе занятости третье направление на работу. Придя на другой день в организацию, куда было дано направление, он получил отказ, так как этой организации нужен был специалист иного профиля. Зайцев принес в службу занятости направление с отметкой о причине отказа в приеме на работу, а через неделю узнал, что ему приостановили выплату пособия на один месяц. Зайцев не согласился с решением службы занятости.

В каких случаях и на какой срок может быть приостановлена выплата пособия по безработице? Как Зайцев может защитить свои права безработного?

Задача 4. Лукашина 23 года проработала продавцом в рыбном магазине. После продажи магазина она была уволена по собственному желанию. Лукашина встала на учет в центр занятости и имела статус безработной уже десять месяцев. Ей неоднократно отказывали работодатели, к которым она получала направления на трудоустройство (Лукашиной — 53 года). Два раза она сама отказалась от предложенной работы, так ей предлагали вакансии разнорабочей на стройке. Служба занятости приостановила ей выплату пособия на три месяца.

Оцените правомерность действий службы занятости. Какова может быть общая продолжительность выплаты Лукашиной пособия по безработице, а также его размер? Может ли быть Лукашиной досрочно назначена пенсия по старости?

Задача 5. Ранее не работавший Юшкевич отказался от участия в оплачиваемых общественных работах, предложенных ему службой занятости, и настаивал на трудоустройстве на подходящую работу либо направлении на профессиональную подготовку. Центр занятости, где он был зарегистрирован как ищущий работу, вновь выдал направление на общественные работы, но в другую организацию. Юшкевич отказался получать это направление.

Оцените правомерность действий сторон. Какая работа может считаться для Юшкевича подходящей? В каком случае он может быть направлен на профессиональное обучение? Каковы правовые последствия действий Юшкевича?

Задача 6. Проработавшая научным сотрудником в НИИ более 20 лет Покровская обратилась в службу занятости по месту жительства через две недели после увольнения по п. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ и была зарегистрирована в целях поиска подходящей работы.

Специалистом центра занятости ей была предложена вакансия инженера по имеющейся у нее специальности в научно-производственной фирме в том же районе города с окладом выше прежнего, но по срочному трудовому дого-

вору для замены временно отсутствующего работника. Покровская отказалась от этой работы, так как прежний ее трудовой договор носил постоянный характер. Следующая предложенная вакансия оказалась работой по гражданско-правовому договору об оказании услуг в той же фирме.

Можно ли считать предложенную работу подходящей? Каковы последствия отказа Покровской в данном случае? В каком случае и когда она будет иметь право на пособие по безработице?

Задача 7. Кравцов в течение года после увольнения занимался предпринимательством в сфере бытовых услуг, имел соответствующую регистрацию и налогооблагаемый доход. Со временем, решив сменить род деятельности, он обратился в центр занятости с целью поиска работы, предоставив необходимые документы, в том числе справку из налоговой инспекции о доходе за прошедший год.

В каком случае Кравцов может получить статус безработного? Какие документы ему необходимо предоставить в службу занятости? Определите размер его пособия по безработице.

Задача 8. Трунова, 42 лет, была уволена за нарушение трудовой дисциплины. Она обратилась в службу занятости и была признана безработной, однако в течение 12 месяцев не была трудоустроена. Служба занятости по истечении этого периода перестала выплачивать пособие. В течение следующих шести месяцев Труновой так и не удалось найти работу, и она потребовала возобновить выплату пособия. Однако служба занятости отказала ей в этом. Трунова обратилась к юристу за разъяснениями.

Какой ответ должен дать юрист?

Нормативные акты

1. Конституция РФ.
2. Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».
3. Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».
4. Федеральный закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации».
5. Положение об организации общественных работ, утвержденное постановлением Правительства РФ от 14.07.1997 № 875.
6. Порядок регистрации безработных граждан, утвержденный постановлением Правительства РФ от 22.04.1997 № 458.
7. Постановление Правительства РФ от 30.06.2004 № 324 «Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости».

8. Положение об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утвержденное постановлением Совета Министров РФ от 05.02.1993 № 99.

9. Распоряжение Правительства РФ от 06.05.2003 № 568-р «Об одобрении концепции действий на рынке труда на 2003–2005 годы».

10. Положение о порядке оказания гражданам содействия в трудоустройстве в другой местности, утвержденное постановлением Минтруда России от 21.07.1997 № 41.

11. Приказ Федеральной службы занятости от 18.06.1993 № 78 «Об оказании материальной помощи безработным и членам семей безработных, находящимся на их иждивении».

12. Постановление Правительства РФ от 06.04.2004 № 156 «Вопросы Федеральной службы по труду и занятости».

13. Постановление Правительства РФ от 08.12.2008 № 915 «О размерах минимальной и максимальной величины пособия по безработице на 2009 год»

14. Постановление Минтруда России от 12.08.2003 № 62 «Об утверждении Порядка исчисления среднего заработка для определения размера пособия по безработице и стипендии, выплачиваемой гражданам в период профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по направлению органов службы занятости».

15. Административный регламент предоставления государственной услуги по организации проведения оплачиваемых общественных работ, утвержден приказом Минздравсоцразвития России от 07.06.2007 № 401.

Рекомендуемая литература

Курс Российского трудового права. Т. 2: Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы) / Под ред. С.П. Маврина, А.С. Пашкова, Е.Б. Хохлова. М., 2001.

В коллективной монографии проводится комплексное теоретическое исследование отношений по занятости и трудоустройству, возникающих на рынке труда. Структура работы включает главы посвященные характеристике рынка труда, истории развития отношений по занятости и трудоустройству с начала XX века до нашего времени, отдельным аспектам современного регулирования занятости и трудоустройства.

2. Право социального обеспечения: Учебник / Под ред. М.В. Филипповой. М.: Юристъ, 2006.

В учебник включена глава о социальном обеспечении в случае безработицы.

3. Власов В.И., Крапивин О.М. Комментарий к Закону Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации». Постатейный. М., 2008.

Предложенный комментарий раскрывает проблемы практики применения законодательства о занятости, в том числе, с учетом международного и зарубежного опыта правового регулирования занятости.

4. Дедов Д.И. Правовое регулирование рынка труда: Учебное пособие. М., 2000.

Учебное пособие может быть использовано для получения комплексного представления о функционировании рынка труда.

5. Кузнецов Д.Л. Квотирование как основная форма трудоустройства инвалидов в Российской Федерации // Журнал российского права. 2001. № 11.

Одной из наиболее уязвимых на рынке трудах категорий граждан являются инвалиды. Для их гарантированного трудоустройства государство ввело механизм квотирования рабочих мест. Статья посвящена проблемам трудоустройства инвалидов на квотируемые места.

6. Сулейманова Г.В. Трудоустройство и занятость. Правовое регулирование. М., 1999.

В книге рассмотрен широкий спектр вопросов в сфере правового регулирования занятости.

Интернет-ресурсы

www.fnpr.org.ru — официальный сайт Федерации независимых профсоюзов России. Содержит необходимую информацию о деятельности ФНПР, ссылки на сайты, раскрывающие практику реализации трудовых прав в России.

www.rostrud.info — официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости. Содержит информацию о деятельности Роструда, нормативные документы, данные о реализации государственной политики занятости.

Тема 8. Трудовой договор

Вопросы для изучения

1. Понятие трудового договора. Отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров.
2. Стороны трудового договора.
3. Содержание трудового договора.
4. Испытание при приеме на работу.
5. Общий порядок заключения трудового договора. Вступление трудового договора в силу. Аннулирование трудового договора.
6. Виды трудовых договоров. Срок трудового договора. Основания для заключения срочного трудового договора.
7. Понятие и виды изменения трудового договора.
8. Перевод на другую работу. Временный перевод на другую работу.
9. Перемещение работника на другое рабочее место.
10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора.
11. Отстранение от работы.
12. Основания прекращения трудового договора, их классификация.
13. Прекращение трудового договора по совместной инициативе сторон трудового договора.
14. Истечение срока трудового договора.
15. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
16. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя: основания и порядок.
17. Расторжение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
18. Общий порядок прекращения трудового договора.

Задания для самостоятельной работы

Задание 1. Составьте проект трудового договора:

- с генеральным директором акционерного общества;
- юристом юридической фирмы;
- менеджером по персоналу общества с ограниченной ответственностью;
- преподавателем высшего учебного заведения.

Задание 2. Раскройте понятие и определите значение трудового договора для работника и работодателя. Результат работы представьте в виде эссе.

Задание 3. Составьте развернутую схему «Виды переводов на другую работу», отразив в ней классификацию переводов:

- по срокам перевода на другую работу;
- месту перевода на другую работу;
- инициативе на перевод на другую работу.

Используя данную схему, охарактеризуйте различные виды переводов на другую работу с указанием оснований переводов, их предельного срока (для временных переводов), необходимости согласования перевода на другую работу с работником (за исключением случаев, когда такое согласование не требуется) и предусмотренных трудовым законодательством гарантий работникам при переводе их на другую работу. Результат работы представьте в виде самостоятельно составленной и заполненной таблицы.

Задание 4. Представьте себе, что вы юрист-консультант акционерного общества. Работники общества обратились к вам с просьбой объяснить преимущества и недостатки расторжения трудового договора по п. 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ без соблюдения работодателем двухмесячного срока предупреждения об увольнении. Сформулируйте свой ответ.

Практические задачи

Прием на работу. Заключение трудового договора

Задача 1. При поступлении на работу Соколов не смог предъявить трудовую книжку в связи с ее утратой и обратился с письменным заявлением к работодателю оформить ему новую трудовую книжку. Работодатель отказался оформить ему новую трудовую книжку. Свой отказ он обосновывал тем, что в случае утраты трудовой книжки ее дубликат выдается работнику по последнему месту его работы. Соколов же настаивал на выдаче ему новой трудовой книжки работодателем, ссылаясь на то, что организация, в которой он ранее работал, — ликвидирована.

Каков порядок выдачи новой трудовой книжки работнику в связи с ее утратой или повреждением?

Задача 2. Губанова была принята на должность начальника планово-экономического отдела ФГУП сроком на один год. В трудовом договоре не было указано обстоятельство (причина), послужившее основанием для заключе-

ния с ней срочного трудового договора. По истечении годового срока, указанного в трудовом договоре, Губанова была уволена по п. 2 ст. 77 Трудового кодекса РФ (истечение срока трудового договора). После получения трудовой книжки и копии приказа об увольнении Губанова обратилась в суд с иском к ФГУП о восстановлении на работе, признании срочного трудового договора заключенным на неопределенный срок, оплате времени вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Как должно быть решено это дело в суде? На какие обстоятельства суду следует обратить внимание при разрешении этого дела?

Задача 3. Карпова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула и компенсации морального вреда. Из материалов дела следует, что Карпова работала художественным руководителем ансамбля песни и танца с 1999 г., а в 2003 г. с ней был заключен срочный трудовой договор сроком на один год о назначении на ту же должность. По окончании срока, указанного в трудовом договоре, она была уволена по п. 2 ст. 77 Трудового кодекса РФ (истечение срока трудового договора).

Как должно быть решено это дело в суде? На какие обстоятельства суду следует обратить внимание при разрешении этого дела?

Задача 4. Захарова была принята на работу заместителем главного бухгалтера магазина «Чешский двор» с четырехмесячным испытательным сроком. В течение этих четырех месяцев Захарова неоднократно опаздывала на работу, в связи с чем и была уволена работодателем по ст. 71 Трудового кодекса РФ. Захарова с увольнением не согласилась и обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. В суде она предъявила медицинское заключение о своей беременности.

Как должно быть решено данное дело? Сформулируйте решение суда.

Задача 5. По договоренности между двумя руководителями ГУП Савельев, с его согласия, был приглашен в ГУП «Автобусный парк № 1» на должность мастера. В приказе о приеме Савельева на работу в ГУП «Автобусный парк № 1» было указано, что он зачисляется на должность мастера с трехмесячным испытательным сроком. Савельев был ознакомлен с изданным приказом под роспись, не придав особого значения установленному ему испытательному сроку. Через месяц его уволили как не выдержавшего предварительное испытание.

Законно ли увольнение Савельева?

Задача 6. По договоренности с главным бухгалтером Акционерного общества (АО) «Север» Сидорова была допущена к работе в качестве бухгалтера-ревизора. В отделе кадров АО «Север» ей пообещали заключить трудовой до-

говор и издать приказ о приеме на работу через неделю. Однако по истечении недельного срока ее работы в организации в заключении трудового договора ей было отказано генеральным директором АО «Север» в связи с перерасходом фонда заработной платы и отсутствием в штатном расписании должности бухгалтера-ревизора. Договоренность с главным бухгалтером была признана недействительной.

На что может рассчитывать Сидорова с точки зрения трудового права? Проанализируйте создавшуюся ситуацию.

Задача 7. С Медведевым был заключен трудовой договор, в котором не был оговорен день начала его работы. Медведев вышел на работу по истечении четырех рабочих дней после вступления трудового договора в силу. Однако к работе он не смог приступить, так как работодатель ознакомил его с приказом о признании ранее заключенного с ним трудового договора недействительным (незаключенным). Аннулирование трудового договора работодателем обосновал отсутствием Медведева на работе в течение четырех рабочих дней без уважительной причины. Медведев же ссылался на то, что он не смог приступить к работе по уважительной причине — болезни жены и требовал отмены приказа об аннулировании трудового договора. Работодатель отказался признать указанную причину уважительной.

Разрешите дело по существу.

Перевод на другую работу. Изменение определенных сторонами условий трудового договора

Задача 1. Приказом начальника локомотивного депо машинист электровагона Суслов был переведен на работу машинистом тепловоза. Суслов от перевода отказался, считая его незаконным, так как в его трудовом договоре было указано, что он принят на работу машинистом электровагона. Через три дня после перевода Суслов был уволен по подп. «а» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ за прогул — отсутствие на работе без уважительной причины. Увольнение было обосновано тем, что Суслов не выполнил требования работодателя о его переводе на работу машинистом тепловоза, к работе не приступил, совершив тем самым, по мнению работодателя, прогул. Суслов с подобным увольнением не согласился и обратился в суд с иском о восстановлении на работе в должности машиниста электровагона. При этом он утверждал, что согласия на перевод не давал, и поэтому приказ работодателя о его переводе на работу машинистом тепловоза издан с нарушением ст. 72 Трудового кодекса РФ.

Ответчик же считал, что вправе был перевести Суслова с одного вида локомотива на другой, так как трудовая функция, указанная в его трудовом договоре, при этом не менялась. Суслов имеет допуск на управление как электровагоном, так и тепловозом.

Как должно быть решено это дело в суде?

Задача 2. Петров в нерабочее время, управляя личным автомобилем, был лишен водительского удостоверения за нарушение правил дорожного движения и управление автомобилем в нетрезвом состоянии сроком на шесть месяцев. В связи с этим генеральный директор организации, где Петров работал водителем, издал приказ о его переводе в разнорабочие. Петров отказался перейти на новую работу, но ежедневно приходил на работу, где ничего не делал. Через неделю он был уволен с работы за прогул.

Решите вопрос о правомерности действий генерального директора.

Задача 3. Шатова работала на швейной фабрике в должности швей-мотористки. В соответствии с медицинским заключением ей была рекомендована работа, не связанная с шумом и поднятием тяжестей. На основании медицинского заключения, предоставленного Шатовой работодателю, она без ее согласия была переведена на работу по нумерации кроя. Однако к этой работе она так и не приступила и была уволена в соответствии с п. 8 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

Шатова с подобным увольнением не согласилась и обратилась в суд с иском о восстановлении ее на работе в должности швей-мотористки.

Какое решение должен вынести суд?

Задача 4. В результате урагана были существенно повреждены производственные постройки для хранения готовой продукции завода «Электрон». Директор завода издал приказ о временном переводе всего инженерно-технического персонала на работы по устранению последствий урагана. Часть работников отказалась от такого перевода, мотивируя свой отказ тем, что они заключали трудовой договор по другой работе, а ликвидация последствий урагана не входит в их трудовые обязанности.

Каков порядок временного перевода работников на другую работу? Оцените доводы сторон.

Задача 5. В результате реорганизации в виде присоединения одной организации к другой ряд должностей в присоединяемой организации должен был быть сокращен. Работникам, занимающим сокращаемые должности, работодателем были предложены другие, но ниже оплачиваемые вакантные должности. Работники письменно отказались от перевода на ниже оплачиваемые должности, но подтвердили свое желание сохранить трудовые отношения после реорганизации на прежних условиях, указанных в трудовых договорах. После завершения процесса реорганизации работники, которые отказались от перевода на предложенные им ниже оплачиваемые вакансии, были уволены по п. 6 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

Однако работники с подобным увольнением не согласились и обратились с исками в суд. В заявлениях они требовали восстановить их на работе

в прежних должностях и выплатить компенсации за весь период вынужденного прогула.

Дайте правовую оценку действиям работодателя. Сформулируйте решение суда.

Задача 6. В результате производственной аварии механика Серова перевели на другой участок того же предприятия на не обусловленную трудовым договором работу без указания срока перевода. При этом оплата труда Серова по выполняемой работе существенно уменьшилась. Серов обратился в юридический отдел организации с запросом: законен ли подобный его перевод на другую работу на указанных выше условиях?

Сформулируйте ответ, полученный Серовым в юридическом отделе.

Задача 7. Самойлов был принят в Ремонтно-эксплуатационное управление (РЭУ) на работу слесарем-сантехником. Через шесть месяца работы его перевели на должность мастера участка с формулировкой в приказе: «... на период отпуска мастера участка». В связи с тем что мастер участка после отпуска уволился по собственному желанию, Самойлов вынужден был проработать еще два месяца на должности мастера цеха, после чего обратился к начальнику РЭУ с требованием возратить его на должность слесаря-сантехника. Однако в этом Самойлову было отказано. По мнению начальника РЭУ, соглашение о временном характере перевода утратило силу, и перевод Самойлова теперь считается постоянным.

Самойлов обратился за консультацией к юристу.

Сформулируйте ответ юриста.

Задача 8. Жуков был принят на должность экономиста планово-финансового отдела судостроительного завода. Через год работы приказом генерального директора он был переведен на должность главного экономиста того же отдела без его согласия. При этом генеральный директор ссылался на то, что при подобном перемещении условия и характер работы Жукова не изменились, а заработная плата его возросла в два раза, следовательно, согласия работника на подобное перемещение не требуется. Жуков, будучи не согласен с подобным переводом, поскольку характер и объем работы его изменился, подал заявление в комиссию по трудовым спорам (КТС).

Каково должно быть решение КТС?

Прекращение трудового договора

Задача 1. Юрисконсульт Петров обратился к генеральному директору закрытого акционерного общества с заявлением об увольнении его по собственному желанию. В своем заявлении он указал лишь основание увольнения, поставил подпись и дату написания заявления. Генеральный директор

принял решение уволить Петрова через два дня, что и было зафиксировано им на заявлении Петрова в виде письменного указания для отдела по работе с персоналом.

После выхода приказа об увольнении по собственному желанию, получения трудовой книжки и полного расчета Петров обратился в суд с иском о восстановлении его на работе, так как считал, что при его увольнении по собственному желанию работодатель нарушил требования ст. 80 Трудового кодекса РФ.

Оцените правомерность действий генерального директора. Подлежит ли восстановлению на работе юристконсульт Петров?

Задача 2. Смирнов обратился к генеральному директору акционерного общества с заявлением об увольнении по собственному желанию. По истечении двух недель после подачи заявления Смирнов практически не прекращал работу, а еще через неделю работы обратился с заявлением к генеральному директору о предоставлении ему трех нерабочих дней в счет ежегодного оплачиваемого отпуска. Однако генеральный директор отказался удовлетворить его просьбу и издал приказ об увольнении Смирнова по собственному желанию на основании ранее поданного им заявления, выплатив ему заработную плату с учетом последнего дня работы. Смирнов обратился в суд с иском о восстановлении его на работе.

Сформулируйте решение суда.

Задача 3. Начальник отдела организации Огнев в субботу (нерабочий день) направил по факсу генеральному директору заявление с просьбой предоставить ему один нерабочий день в счет ежегодного оплачиваемого отпуска. В понедельник он отсутствовал на работе, считая, что находится в отпуске. Во вторник, когда Огнев вышел на работу, генеральный директор потребовал от него объяснения по поводу отсутствия его на работе в течение всего рабочего дня — понедельника. Огнев в письменном объяснении мотивировал свое отсутствие нахождением в отпуске. Через неделю генеральный директор издал приказ об увольнении Огнева за прогул (подп. «а» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ).

Правомерно ли увольнение Огнева с работы?

Задача 4. Слесарь Кузьмин обратился в суд с иском о восстановлении на работе и оплате всего времени вынужденного прогула, считая свое увольнение по подп. «б» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ (появление на работе в нетрезвом состоянии) незаконным. В судебном заседании Кузьмин пояснил, что действительно был обнаружен мастером в подсобном помещении на территории предприятия в нетрезвом состоянии. Однако в этот день он находился в от-

гуле, а на работу он зашел, чтобы переговорить с коллегами по поводу предстоящего ремонта грузового лифта, и к работе в этот день он не приступал.

Правомерно ли увольнение с работы Кузьмина? Как должен быть разрешен этот спор в суде?

Задача 5. Петров обратился с иском в суд к ФГУП о восстановлении на работе в должности бухгалтера, взыскании пособия по временной нетрудоспособности. Кроме того Петров утверждал, что работодатель при его увольнении нарушил ст. 81 и 193 Трудового кодекса РФ.

Петров совершил прогул 1 августа и в соответствии с приказом директора организации был уволен 1 сентября по подп. «а» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ. В день увольнения Петров не вышел на работу по причине болезни и был временно нетрудоспособен по 16 октября. При выходе Петрова на работу 17 октября в отделе кадров ФГУП его ознакомили с приказом об увольнении — 1 сентября, предложили получить трудовую книжку и полный расчет на день увольнения и отказались выплатить пособие по временной нетрудоспособности.

Какое решение должен вынести суд?

Задача 6. Программист Котова 4 сентября, придя на работу, направилась в кассу, получила заработную плату и, не появляясь на рабочем месте, пошла в парикмахерскую, а затем в магазин за покупками. К работе она приступила спустя 4 часа. Через неделю 11 сентября Котова была уволена за прогул. Считая, что она наказана слишком строго, Котова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. В исковом заявлении она ссылалась на следующие обстоятельства: отсутствие ее на работе в течение части рабочего дня нельзя рассматривать как прогул, а за совершенный дисциплинарный проступок она готова принять любое иное дисциплинарное взыскание. Кроме того, с 10 по 14 сентября она была временно нетрудоспособна (болела), а больничный лист находится у нее.

Допустил ли работодатель какие-либо ошибки при увольнении Котовой?

Задача 7. Работница швейной фабрики Синицина была задержана на проходной с похищенными ценностями, о чем сотрудниками службы безопасности предприятия был составлен протокол. На основании этого протокола директором фабрики был издан приказ об увольнении Синициной по подп. «г» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ. Синицина возражала против подобного увольнения, ссылаясь на то, что хищения чужого имущества не было, все ценности у нее были изъяты и возвращены в цех готовой продукции, а за попытку хищения чужого имущества расторжение трудового договора не предусмотрено действующим законодательством.

Решите сложившуюся ситуацию по существу.

Задача 8. Смирнова обратилась в суд с иском к ЗАО «Радуга» о восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула и возмещении морального вреда.

Решением районного суда иск Смирновой в части восстановления на работе и возмещения морального вреда удовлетворен. В части оплаты вынужденного прогула в иске отказано. При этом суд исходил из того, что во время вынужденного прогула Смирнова продолжала работать по совместительству в ООО «Русь», где получала заработную плату, превышающую средний заработок по месту основной работы, с которой она была незаконно уволена.

Данное дело рассматривалось в порядке судебного надзора Судебной коллегией по гражданским делам Верховного Суда РФ.

Какое определение должна вынести Судебная коллегия?

Задача 9. Грачев обратился в суд с иском к ОАО «Горизонт» об изменении даты и основания увольнения, взыскании заработной платы за все время вынужденного прогула и компенсации морального вреда. При этом он ссылался на следующие обстоятельства.

Работая в ОАО «Горизонт» в должности старшего мастера по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, 18 мая 2006 г. Грачев подал заявление об увольнении с работы по собственному желанию и после истечения двухнедельного срока предупреждения 2 июня 2006 г. прекратил работу. В выдаче трудовой книжки на руки Грачеву было отказано.

20 июня 2006 г. Грачев получил трудовую книжку по почте с записью о его увольнении 5 июня 2006 г. за прогул (подп. «а» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ).

Дайте правовую оценку действиям работодателя. Какое решение должен вынести суд?

Нормативные акты

1. Конституция РФ.
2. Конвенция МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» 1958 г.
3. Федеральный конституционный закон от 30.05.2001 № 3-ФКЗ «О чрезвычайном положении».
4. Трудовой кодекс РФ.
5. Кодекс РФ об административных правонарушениях.
6. Гражданский процессуальный кодекс РФ.
7. Федеральный закон от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих».
8. Закон РФ от 10.07.1992 № 3266-1 «Об образовании».
9. Федеральный закон от 08.02.1998 № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью».

10. Федеральный закон от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах».

11. Федеральный закон от 16.07.1999 № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования».

12. Закон РФ от 21.07.1993 № 5485-1 «О государственной тайне».

13. Федеральный закон от 22.08.1996 № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании».

14. Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 «О трудовых книжках».

15. Постановление Правительства РФ от 31.10.2002 № 787 «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих».

16. Инструкция по заполнению трудовых книжек, утвержденная постановлением Минтруда России от 10.10.2003 № 69.

17. Постановление Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

Рекомендуемая литература

1. *Акопова Е. М.* Трудовой договор: становление и развитие. Ростов-на-Дону, 2001.

Монография посвящена исследованию возникновения, становления и развития юридического понятия – трудового договора.

2. *Дивеева Н. И.* Договорные основы трудового права России. Барнаул, 1999.

В монографии рассматриваются теоретические и практические проблемы договорного регулирования трудовых отношений современной России.

3. *Киселев И.Я.* Сравнительно трудовое право. М., 2005.

В учебнике рассмотрено применение сравнительного метода в трудовом праве, в свете анализа этого сравнения дана оценка российскому трудовому праву, в частности основному институту – трудовому договору.

4. *Киселев И.Я.* Трудовое право России и зарубежных стран. М., 2005.

В монографии дается оценка трудового права России в свете международных стандартов и зарубежного опыта правового регулирования труда.

5. Курс российского трудового права. Т. 3: Трудовой договор / Науч. ред. тома Е.Б. Хохлов. СПб., 2007.

Третий том Курса российского трудового права посвящен исследованию одного из важнейших институтов трудового права — трудового договора. Исследуется история становления и развития законодательства о трудовом договоре. Анализируются понятие и функции трудового договора; дается общая характеристика сторон трудового договора; раскрывается содержание трудового договора. Рассматриваются порядок заключения и изменения трудового договора, а также основания и процедуры расторжения трудового договора.

5. Лушникова М.В. Юридическая конструкция трудового договора: традиции и новации // Российский ежегодник трудового права. 2005. № 1.

В статье рассматриваются история становления трудового договора и современные проблемы заключения, изменения и прекращения трудового договора.

7. Таль Л.С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. М., 2006.

Фундаментальное исследование российского ученого-цивилиста — основателя науки отечественного трудового права Льва Семеновича Таля, в котором получили научное разрешение междисциплинарные проблемы гражданского и торгового права, обоснована самостоятельность трудового договора. По прошествии почти столетия со дня первого выхода в свет этой книги теоретические положения, содержащиеся в ней, сохранили свою актуальность и оригинальность

Тема 9. Нормирование труда

Вопросы для изучения

1. Понятие и виды нормирования труда.
2. Понятие и виды рабочего времени.
3. Понятие режима рабочего времени.
4. Сменная работа, ее особенности.
5. Режим гибкого рабочего времени: составные элементы и порядок применения.
6. Режим раздробленного рабочего дня: порядок установления и сфера применения.
7. Суммированный учет рабочего времени: общая характеристика.
8. Сверхурочная работа: понятие и порядок привлечения.
9. Ненормированный рабочий день: понятие и особенности применения.
10. Понятие и виды норм труда, их установление.

Задания для самостоятельной работы

Задание 1. Укажите, какие виды рабочего времени (нормальное, сокращенное, неполное) могут быть установлены следующим категориям работников:

- секретарь-референт (имеет ребенка семи лет);
- врач-стоматолог;
- юрист-консультант государственного унитарного предприятия;
- вахтер, являющийся инвалидом III группы;
- машинист буровой установки, занятых на подземных горных работах;
- водитель автобуса;
- курьер в аудиторской фирме (17 лет).

Задание 2. Определите, какой режим рабочего времени является оптимальным для следующих работников:

- механик авторемонтной компании, выполняющий срочные работы на дорогах;
- водитель автобуса, осуществляющий служебную развозку;
- менеджер туристической компании, занимающийся оформлением в уполномоченных органах паспортно-визовой документации;
- оператор котельной.

Задание 3. В ООО «Техномаркет», объединяющем крупную сеть магазинов розничной продажи бытовой техники и электроники, накануне новогодних праздников было принято решение об увеличении продолжительности рабочего дня на два часа.

Подготовьте:

- 1) пакет документов, необходимых работодателю для направления в выборный профсоюзный орган в рамках процедуры учета мнения указанного органа по вопросу о привлечении работников магазинов к сверхурочной работе 29, 30 и 31 декабря;
- 2) мотивированное мнение выборного профсоюзного органа по данному вопросу.

Задание 4. Представьте себе, что вы депутат Государственной Думы Федерального Собрания РФ. К вам обратились две группы избирателей. Одна группа считает, что в целях охраны здоровья работников и укрепления семьи необходимо запретить проведение сверхурочных работ. Вторая группа полагает, что поскольку человек самостоятельно распоряжается своими способностями к труду, следует устранить всякие ограничения на проведение сверхурочных работ. Оцените приведенные аргументы, сформулируйте собственную позицию.

Задание 5. Подготовьте пакет документов, сопровождающих изменение норм труда (норм выработки, времени и др. — *по выбору*) в связи с внедрением новой технологии производства, заменой физически и морально устаревшего оборудования на современное и т.п.

Практические задачи

Задача 1. Заключением медико-социальной экспертной комиссии главному специалисту отдела имущественного страхования ООО «Страховая компания «Прогресс» Лосеву была установлена II группа инвалидности. Индивидуальной программой реабилитации Лосеву рекомендовано уменьшение объема производственной деятельности. Предельная продолжительность рабочего времени медицинскими документами не определена. В этой связи работодатель предложил Лосеву установление сокращенного рабочего

времени продолжительностью 35 часов в неделю. Лосев настаивал на сокращении рабочего времени до 30 часов в неделю.

Оцените позиции сторон и разрешите ситуацию по существу.

Задача 2. При приеме на работу на должность методиста Центра дополнительного профессионального образования Симонова обратилась к работодателю с просьбой установить ей неполный рабочий день — три часа. При этом она ссылаясь на то, что ей необходимо ухаживать за больным отцом. Работодатель предложил установить Симоновой режим гибкого рабочего времени.

Имеет ли Симонова право требовать от работодателя установить ей неполное рабочее время? При каком условии? Оцените предложение работодателя. Разрешите ситуацию, если работодатель согласится на установление Симоновой неполного рабочего дня, но только не менее 4 часов.

Задача 3. В связи с ухудшением финансового состояния генеральный директор ГУП «Горизонт», занимающегося выпуском товаров народного потребления, принял решение о введении режима неполного рабочего времени и изменении норм труда для работников основных цехов.

Какие действия должен совершить генеральный директор для реализации принятого решения? Возможен ли пересмотр норм труда в указанных обстоятельствах?

Задача 4. В связи с уменьшением количества заказов в летний период работники ООО «Модный стиль», занимающегося пошивом мужской и женской одежды, обратились к генеральному директору с просьбой о переходе на четырехдневную рабочую неделю продолжительностью 32 часа. Генеральный директор не возражал против введения неполной рабочей недели с соответствующим уменьшением заработной платы работников пропорционально сокращению продолжительности рабочего времени. Работники ООО «Модный стиль» не согласились с таким решением, полагая, что 32-часовую рабочую неделю следует рассматривать как нормальное рабочее время, установленное в данной организации для всех работников.

Оцените позиции работников и генерального директора ООО «Модный стиль» и разрешите ситуацию по существу.

Задача 5. По соглашению с работодателем бухгалтеру Соловьевой был установлен неполный рабочий день продолжительностью четыре часа. В конце квартала в связи с необходимостью своевременной сдачи квартального отчета Соловьева по указанию генерального директора отработала полную рабочую неделю — 40 часов.

Является ли переработка сверх установленного Соловьевой неполного рабочего времени сверхурочной работой? Как должно быть оплачено время переработки Соловьевой?

Задача 6. В связи с празднованием юбилея города в организации, работающей в режиме пятидневной рабочей недели (выходные дни — суббота и воскресенье), был объявлен дополнительный выходной день — пятница. Тем же приказом руководителя организации одновременно была увеличена продолжительность рабочего дня на два часа ежедневно в течение рабочей недели, непосредственно предшествующей трем выходным дням.

Правомерно ли такое изменение режима работы?

Задача 7. Операторам автозаправочных станций сети «Петербургское топливо» был установлен трехсменный режим работы — сутки через двое (по скользящему графику).

Соответствует ли такой режим работы требованиям трудового законодательства?

Задача 8. Студент первого курса вечернего отделения юридического института Попов в возрасте 17 лет был принят на работу помощником адвоката в адвокатское бюро. В трудовом договоре с Поповым был предусмотрен ненормированный рабочий день. Пользуясь своими знаниями основ права, Попов возразил против установления ему ненормированного рабочего дня. При этом он заявил, что ему как несовершеннолетнему должно быть установлено сокращенное рабочее время не более 35 часов в неделю. Руководитель адвокатского бюро пояснил, что Попов будет работать не более семи часов в день, а возможные переработки будут носить лишь эпизодический характер и компенсироваться предоставлением Попову дополнительного отпуска продолжительностью пять календарных дней.

Возможно ли установление Попову ненормированного рабочего дня?

Задача 9. В связи с нехваткой персонала и для временного замещения отсутствующих работников главный врач Государственного унитарного заведения (ГУЗ) «Городская больница № 3» издал приказ, в соответствии с которым медсестры с их согласия осуществляют дополнительные дежурства сверх нормы рабочего времени. Очередность этих дежурств определяется графиком, утверждаемым главным врачом больницы на каждый месяц.

Каким видом дополнительной работы — совместительством или сверхурочной — являются указанные дежурства? Определите предельную продолжительность дежурств каждой медсестры в расчете на месяц.

Задача 10. На период очередного отпуска медсестры отделения функциональной диагностики ООО «Медицинский центр «Здоровье» была приглашена

Артемьева, постоянно работающая на аналогичной должности в другой медицинской организации. Поскольку в этот период у Артемьевой по месту постоянной работы также был очередной отпуск, она согласилась работать в ООО «Медицинский центр “Здоровье”» на условиях полного рабочего дня.

Какой договор должен быть заключен с Артемьевой? Определите максимальную продолжительность рабочего времени Артемьевой в расчете на один рабочий день, неделю, месяц.

Задача 11. В связи с ухудшением финансового состояния генеральный директор ГУП «Горизонт», занимающегося выпуском товаров народного потребления, принял решение о введении режима неполного рабочего времени и изменении норм труда для работников основных цехов.

Какие действия должен совершить генеральный директор для реализации принятого решения? Возможен ли пересмотр норм труда в указанных обстоятельствах?

Нормативные акты

1. Конституция РФ.
2. Конвенция МОТ № 30 «О регламентации рабочего времени в торговле и в учреждениях» 1930 г.
3. Конвенция МОТ № 47 «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю» 1935 г.
4. Трудовой кодекс РФ.
5. Закон РФ от 10.07.1992 № 3266-1 «Об образовании».
6. Федеральный закон от 07.11.2000 № 136-ФЗ «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием».
7. Постановление Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности».
8. Постановление Правительства РФ от 11.11.2002 № 804 «О Правилах разработки и утверждения типовых норм труда».
9. Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников связи, имеющих особый характер работы, утвержденное приказом Минсвязи России от 08.09.2003 № 112.
10. Постановление Госкомстата России от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».
11. Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П–22.

12. Инструкция о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденная постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21.11.1975 № 273/П-20.

13. Рекомендации по применению режимов гибкого рабочего времени на предприятиях, в учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства, утвержденные постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 30.05.1985 № 162.

Рекомендуемая литература

1. *Гинцбург Л.Я.* Регулирование рабочего времени в СССР. М., 1966.
Работа посвящена теоретическим проблемам правового регулирования рабочего времени, а также практическим аспектам применения законодательства о рабочем времени.
2. *Иванкина Т.В.* Проблемы регулирования рабочего времени // Правоведение. 1997. № 2.
Статья посвящена истории развития законодательства о рабочем времени, современным проблемам правового регулирования сокращенного и неполного рабочего времени, применения гибкого рабочего времени.
3. *Иванкина Т.В.* Работа за пределами рабочего времени // Юрист и бухгалтер. 2003. № 2.
В статье рассматриваются вопросы правового регулирования рабочего времени совместителей, а также регламентации сверхурочных работ по законодательству Российской Федерации.
4. *Коршунов Ю.К.* Рабочее время // Практика применения Трудового кодекса Российской Федерации. М., 2003.
В статье дается практический комментарий действующего трудового законодательства, регулирующего рабочее время.
5. *Лушникова М.В., Лушников А.М.* Курс трудового права: В 2 т. Т. 2. Трудовые права в системе прав человека. Индивидуальное трудовое право: Учебник. М., 2004.
В книге на основе исторического и сравнительно-правового анализа рассмотрены основные положения общей и особенной частей трудового права России. Данный том посвящен, в частности, проблемам отдельных институтов трудового права, в том числе институтам рабочего времени и нормирования труда.

6. *Островский Л.Я.* Нормирование труда рабочих и служащих (правовые вопросы). Минск, 1976.

Монография представляет собой комплексное экономико-правовое исследование, в котором на основе широкого обобщения практики применения законодательства о нормировании труда сформулирован ряд выводов, предложений и рекомендаций, направленных на его дальнейшее совершенствование. Рассматриваются понятие норм труда, правовые принципы нормирования труда, стадии нормирования труда и правовое обеспечение выполнения норм труда.

7. *Рычагова О.Е.* Рабочее время и время отдыха. Омск, 2002.

Книга представляет собой первое после вступления в силу Трудового кодекса РФ комплексное монографическое исследование актуальных теоретических и практических проблем в области правового регулирования рабочего времени и времени отдыха.

8. *Шептулина Н.* Рабочее время // Хозяйство и право. 2002. № 7.

В статье автор анализирует новеллы Трудового кодекса РФ, касающиеся рабочего времени, и дает им оценку с точки зрения практики применения соответствующих правовых норм.

Тема 10. Время отдыха

Вопросы для изучения

1. Понятие и виды времени отдыха. Отличие времени отдыха от иных периодов освобождения от работы.
2. Перерывы в течение рабочего дня (смены).
3. Ежедневный (междусменный) отдых.
4. Ежедневный непрерывный отдых (выходные дни). Нерабочие праздничные дни. Исключительные случаи привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.
5. Понятие и виды отпусков.
6. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск: понятие и продолжительность. Удлиненные оплачиваемые отпуска, основания их предоставления.
7. Виды и продолжительность дополнительных оплачиваемых отпусков.
8. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.
9. Гарантии реализации права на ежегодный оплачиваемый отпуск.
10. Иные периоды освобождения от работы: перерывы в течение рабочего дня, дополнительные выходные дни.
11. Отпуска, имеющие целевое назначение, основания и порядок их предоставления.
12. Отпуска без сохранения заработной платы.

Задания для самостоятельной работы

Задание 1. В ООО «Континент», занимающееся производством металлопластиковых окон, поступил срочный заказ на изготовление крупной партии стеклопакетов для одного из офисов банка. Генеральный директор ООО «Континент» принял решение о привлечении работников к работе в выходные дни.

Подготовьте:

- 1) пакет документов, необходимых работодателю, для направления в выборный профсоюзный орган в рамках процедуры учета мнения указанного органа по вопросу о привлечении работников к работе в выходные дни в изложенных выше обстоятельствах;
- 2) мотивированное мнение выборного профсоюзного органа по данному вопросу.

Задание 2. Укажите виды и продолжительность отпусков, на которые имеют право следующие категории работников:

- машинист тепловоза;
- преподаватель вуза;
- фармацевт аптеки;
- водитель троллейбуса;
- юрист частной юридической фирмы;
- судья федерального суда общей юрисдикции;
- агент по недвижимости в строительной компании.

Задание 3. Определите, чьи пожелания относительно времени предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска работодатель должен учесть в обязательном порядке:

- пенсионера по возрасту;
- несовершеннолетнего работника;
- женщины, имеющей ребенка двух лет;
- работника, совмещающего работу с обучением в вузе по профилю своей деятельности;
- работника-донора;
- работающего инвалида III группы;
- работающего по совместительству;
- беременной женщины.

Задание 4. Определите дату выхода на работу следующих работников:

- курьера Кузнецова (17 лет), использующего основной оплачиваемый отпуск в полном объеме с 25 апреля;
- асфальтобетонщика Григорьева, использующего основной отпуск в полном объеме с 1 марта, а также дополнительный отпуск продолжительностью шесть рабочих дней;
- инженера Матвеева, использующего основной отпуск в полном объеме с 1 августа, а также три дня отгула, предоставленные ему за работу в выходные дни;
- сварщика Трофимова, работающего в г. Норильске и использующего основной отпуск в полном объеме с 1 октября, а также дополнительный от-

пуск за работу во вредных условиях продолжительностью 12 рабочих дней.

Задание 5. В связи с возникшими проблемами во взаимоотношениях с зарубежными партнерами и угрозой срыва исполнения крупного внешнеэкономического контракта генеральный директор ЗАО «Импульс» принял решение отозвать из отпуска своего заместителя по экономике и финансам для участия в проведении переговоров.

Подготовьте документы, необходимые для оформления отзыва из отпуска заместителя генерального директора ЗАО «Импульс» по экономике и финансам.

Практические задачи

Задача 1. В связи с болезнью сменщика водитель ОАО «Хлебозавод № 1» Токарев был вызван на работу в свой выходной день (работа осуществляется по графику: два дня — рабочие, два дня — выходные).

Какова процедура привлечения работника к работе в выходной день в указанных обстоятельствах? В какой форме должна быть компенсирована работа Токарева в его выходной день?

Задача 2. Голубева поступила на работу диспетчером в ГУП «Автотранс» 1 сентября 2005 г. Генеральный директор ГУП «Автотранс» 13 февраля 2006 г. издал приказ о предоставлении Голубевой оплачиваемого отпуска за первый рабочий год с 1 марта 2006 г., так как к этому времени истекает шесть месяцев ее работы в данной организации. После ознакомления с приказом Голубева выразила свое несогласие уйти в отпуск с 1 марта и попросила перенести ей отпуск на летнее время. При этом Голубева заявила, что она является одинокой матерью, о чем работодателю известно, и имеет право на предоставление отпуска в любое удобное для нее время года.

Оцените правомерность действий генерального директора ГУП «Автотранс». Подлежит ли удовлетворению просьба Голубевой? Изменится ли решение задачи, если предоставление Голубевой отпуска с 1 марта будет предусмотрено графиком отпусков? Какие действия может совершить работодатель в случае отказа Голубевой уйти в отпуск в срок, установленный графиком?

Задача 3. При разработке типового трудового договора в ОАО «Конкорд» генеральный директор предложил предусмотреть в нем следующий порядок использования работником ежегодного оплачиваемого отпуска:

1. Отпуск используется только по частям.
2. Разделение отпуска осуществляется на три части: первая — 14 календарных дней; вторая и третья — по семь календарных дней.

3. Время предоставления каждой из частей отпуска определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем на календарный год. Правомерно ли включение указанных условий в трудовой договор?

Задача 4. Профсоюзный комитет НИИ «Трансмаш» обратился к генеральному директору с предложением о включении в коллективный договор обязанности работодателя по предоставлению дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, работающим на компьютере, продолжительностью:

- 3 календарных дня — при стаже работы в данной организации до трех лет;
- 5 календарных дней — при стаже работы в данной организации от трех до пяти лет;
- 7 календарных дней — при стаже работы в данной организации свыше пяти лет.

Генеральный директор НИИ «Трансмаш» выступил с встречным предложением — установить всем работникам, работающим на компьютере, дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью семь календарных дней независимо от стажа работы в данной организации.

Оцените предложения каждой из сторон коллективного договора.

Задача 5. Работникам ООО «Крона» Круглову, Трубину и Масловой своевременно не была произведена оплата ежегодных отпусков. Они обратились к работодателю с требованием о перенесении ежегодных отпусков на другое время. Работодатель согласился перенести отпуск каждому из работников на следующий рабочий год. Однако работники настаивали на перенесении отпусков на другое время в течение текущего рабочего года.

Прав ли работодатель? Какие действия могут предпринять работники для защиты своего права на оплачиваемый отпуск?

Задача 6. В целях обеспечения непрерывного обслуживания пациентов в летний период графиком отпусков медицинского персонала частной клиники «Медком» было установлено поочередное предоставление отпусков взаимозаменяемым работникам. Кроме того, генеральный директор клиники издал приказ, в соответствии с которым в случае невыхода работника, относящегося к категории медицинского персонала, на работу из отпуска в срок, установленный графиком (по причине временной нетрудоспособности и др.), отпуск заменяющего его работника автоматически переносится. При этом отпуск заменяющему работнику может быть предоставлен не ранее выхода на работу заменяемого им работника.

Правомерно ли издание такого приказа? Какие меры может предпринимать работодатель в целях обеспечения непрерывного обслуживания пациентов (клиентов и т.п.) в отпускной период?

Задача 7. Инженеру Кузьминой был предоставлен очередной оплачиваемый отпуск с 5 июня по 2 июля.

30 июня она обратилась к работодателю с просьбой о продлении ей отпуска на десять дней, так как с 19 июня по 28 июля она осуществляла уход за больным ребенком, что подтверждается листком нетрудоспособности. Работодатель отказал Кузьминой в продлении отпуска.

Правомерно ли решение работодателя?

Задача 8. Бухгалтер ООО «Интурсервис» Калинина поступила на работу 1 сентября 2002 г. С 7 октября 2002 г. ей был предоставлен отпуск по беременности и родам, а с 24 февраля 2003 г. — отпуск по уходу за ребенком до трех лет. 16 декабря 2005 г. она обратилась к работодателю с просьбой предоставить ей ежегодный оплачиваемый отпуск с 19 декабря 2005 г. (т.е. сразу после окончания отпуска по уходу за ребенком).

Подлежит ли удовлетворению просьба Калининой? Определите продолжительность стажа работы Калининой, дающего право на отпуск. Какова продолжительность отпуска, который должен быть предоставлен Калининой?

Задача 9. Вахтер Гришин, являющийся пенсионером по старости, обратился к работодателю с просьбой о предоставлении ему в текущем календарном году отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью 28 календарных дней. Работодатель согласился предоставить Гришину только 14 календарных дней, ссылаясь на то, что именно такая продолжительность отпуска без сохранения заработной платы гарантирована Гришину трудовым законодательством. Гришин же настаивал на предоставлении ему именно 28 календарных дней с учетом того, что в предыдущем году он не воспользовался своим правом на указанный отпуск.

Оцените доводы сторон и разрешите ситуацию по существу.

Задача 10. Студентке первого курса заочного отделения Санкт-Петербургского государственного технического университета Никифоровой был предоставлен учебный отпуск для сдачи летней сессии с 25 мая по 15 июня.

16 июня она предъявила работодателю листок нетрудоспособности, из которого следовало, что в период с 1 по 7 июня Никифорова была больна. В этой связи она обратилась к работодателю с заявлением о продлении ей учебного отпуска на семь дней. При этом Никифорова ссылаясь на то, что из-за болезни она не смогла сдать один экзамен и с разрешения учебного управления собирается сдать его 22 июня.

Подлежит ли продлению учебный отпуск, предоставленный Никифоровой?

Задача 11. В целях обеспечения непрерывного обслуживания пациентов в летний период графиком отпусков медицинского персонала частной кли-

ники «Медком» было установлено поочередное предоставление отпусков взаимозаменяемым работникам. Кроме того, генеральный директор клиники издал приказ, в соответствии с которым в случае невыхода работника, относящегося к категории медицинского персонала, на работу из отпуска в срок, установленный графиком (по причине временной нетрудоспособности и др.), отпуск заменяющего его работника автоматически переносится. При этом отпуск заменяющему работнику может быть предоставлен не ранее выхода на работу заменяемого им работника.

Правомерно ли издание такого приказа? Какие меры может предпринимать работодатель в целях обеспечения непрерывного обслуживания пациентов (клиентов и т.п.) в отпускной период?

Нормативные акты

1. Конституция РФ.
2. Конвенция МОТ № 14 «О еженедельном отдыхе на промышленных предприятиях» 1921 г.
3. Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках» 1936 г. Конвенция МОТ № 106 «О еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях» 1957 г. Конвенция МОТ № 132 «Об оплачиваемых отпусках» 1970 г.
4. Рекомендация МОТ № 47 «О ежегодных оплачиваемых отпусках» 1936 г.
5. Рекомендация МОТ № 103 «О еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях» 1957 г. Трудовой кодекс РФ.
6. Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».
7. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».
8. Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации».
9. Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации».
10. Закон РФ от 26.06.1992 № 3132-1 «О статусе судей в Российской Федерации».
11. Федеральный закон от 30.03.1995 № 38-ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)».
12. Федеральный закон от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих».
13. Закон РСФСР от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС».

14. Постановление Правительства РФ от 01.10.2002 № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений».
15. Правила предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета, утвержденные постановлением Правительства РФ от 11.12.2002 № 884.
16. Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей, утвержденное приказом Минтранса России от 20.08.2004 № 15.
17. Разъяснение Минтруда России от 29.12.1992 № 65 «О некоторых вопросах, возникающих в связи с переносом выходных дней, совпадающих с праздничными днями».
18. Разъяснение Минтруда России и Фонда социального страхования РФ «О порядке предоставления и оплаты дополнительных выходных дней в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами», утвержденное постановлением Минтруда России и Фонда социального страхования РФ от 04.04.2000 № 26/34.
19. Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22.
20. Инструкция о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденная постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21.11.1975 № 273/П-20.
21. Определение Конституционного Суда РФ от 05.02.2004 № 29-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Новиковой Инны Ивановны на нарушение ее конституционных прав положениями статьи 127 Трудового кодекса Российской Федерации».
22. Определение Конституционного Суда РФ от 02.03.2006 № 60-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Сазонова Владимира Григорьевича на нарушение его конституционных прав положениями статей 124, 142 и 234 Трудового кодекса Российской Федерации».
23. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

Рекомендуемая литература

1. Бочарникова М.А. Время отдыха // Трудовое право. 2004. № 4-5.
В статье автор анализирует новеллы Трудового кодекса РФ, касающиеся времени отдыха, дает им соответствующую оценку и пытается определить перспективы развития законодательства, регулирующего время отдыха.
2. Гинцбург Л.Я. Отпуска рабочих и служащих. М., 1961.
Работа посвящена теоретическим и практическим проблемам, связанным с предоставлением и использованием различных видов отпусков. Несмотря на то что монография основана на устаревшем законодательстве, она содержит фундаментальную теоретическую основу, которая не утрачивает актуальности и на сегодняшний день.
3. Кондратьева Е.В. Рабочее время и время отдыха // Трудовое право. Тематический спецвыпуск. Рабочее время и время отдыха. 2005. № 12.
В статье анализируется действующее законодательство, регулирующее порядок предоставления и использования различных видов времени отдыха, выявляются практические проблемы, возникающие в данной сфере.
4. Коршунов Ю.Н. Время отдыха // Практика применения Трудового кодекса РФ. М., 2003.
В статье автор дает ответы на вопросы, которые наиболее часто возникают при предоставлении оплачиваемых отпусков, в частности определении очередности предоставления оплачиваемых отпусков, полномочиях работодателя в части регулирования дополнительных отпусков и др.
5. Костян И. Время отдыха // Человек и труд. 2003. № 12; 2004. № 1—4.
В статье дается практический комментарий действующего трудового законодательства, регулирующего предоставление различных видов времени отдыха.
6. Лушникова М.В., Лушников А.М. Курс трудового права: В 2 т. Т. 2. Трудовые права в системе прав человека. Индивидуальное трудовое право: Учебник. М., 2004.
В книге на основе исторического и сравнительно-правового анализа рассмотрены основные положения общей и особенной частей трудового права России. Данный том посвящен, в частности, проблемам отдельных институтов трудового права, в том числе институту времени отдыха.
7. Миронов В.И. Самозащита трудовых прав работников в форме самостоятельного использования отпуска // Трудовые споры. 2005. № 4.
На примере конкретного спора об увольнении работника по подп. «а» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ (за прогул) автор рассматривает во-

прос о допустимости самозащиты своих трудовых прав в форме самостоятельного использования отпуска.

8. Митрофанова В.В. Очередной ежегодный оплачиваемый отпуск // Трудовые споры. 2005. № 7.

Статья посвящена анализу отдельных проблем, возникающих при предоставлении ежегодных оплачиваемых отпусков, в частности предоставлении отпуска авансом, разделении отпуска на части, прерывании отпуска, отклонении от графика отпусков и др. Приводятся образцы документов, необходимых для оформления ежегодных оплачиваемых отпусков.

9. Рычагова О.Е. Рабочее время и время отдыха. Омск, 2002.

Книга представляет собой первое после вступления в силу Трудового кодекса РФ комплексное монографическое исследование актуальных теоретических и практических проблем в области правового регулирования рабочего времени и времени отдыха.

10. Чернышова М.С. Учебный отпуск // Трудовые споры. 2005. № 9.

Статья посвящена характеристике действующего порядка предоставления учебных отпусков. Приводятся образцы документов, необходимых для оформления учебного отпуска работнику, совмещающему работу с обучением. Вопросы для изучения

Тема 11. Вознаграждение за труд

Вопросы для изучения

1. Понятие заработной платы. Структура заработной платы.
2. Принципы оплаты труда.
3. Система государственных гарантий по оплате труда.
4. Минимальный размер оплаты труда.
5. Формы заработной платы.
6. Индексация заработной платы.
7. Системы оплаты труда.
8. Тарифная система оплаты труда, ее назначение и элементы.
9. Организация оплаты труда работников бюджетной сферы.
10. Оплата труда при отклонении от нормальных условий.
11. Ограничение удержаний из заработной платы.
12. Порядок выплаты заработной платы.
13. Ответственность за нарушение условий оплаты труда.

Задания для самостоятельной работы

Задание 1. Составьте самостоятельно схему, в которой будет отражено, каким образом происходит сочетание государственного и договорного (коллективно-договорного и индивидуально-договорного) регулирования оплаты труда.

Задание 2. Предположим, к вам обратилась знакомая, которая считает, что на работе она подвергается дискриминации в условиях оплаты труда. Она попросила вас помочь ей обосновать свою позицию для обращения в суд с исковым заявлением. Какие обстоятельства по существу дела вам необходимо выяснить, чтобы выработать правовую позицию?

Задание 3. Представьте себе, что вас пригласили на работу. Как грамотный юрист вы понимаете, что условия оплаты труда необходимо прояснить на переговорах с будущим работодателем. Составьте перечень вопросов, которые необходимо задать работодателю, чтобы полностью уяснить, на какую заработную плату вы будете иметь право?

Задание 4. Допустим, что вас как опытного юриста попросили разработать нормативную основу для правового обеспечения условий оплаты труда в организации.

Какие условия вы предложите включить в коллективный договор?

Какие локальные акты вы предложите разработать работодателю?

Какие условия вы предложите оговорить в локальных нормативных актах, трудовых договорах?

Задание 5. Представьте себе, что вы – мировой судья. Вы рассматриваете иск о взыскании невыплаченной в срок заработной платы. Какие обстоятельства дела необходимо прояснить в ходе судебного разбирательства для вынесения решения по такому иску? Составьте проект решения суда по такому делу (недостающие фактические данные придумайте сами).

Задание 6. Определите, кто и какую юридическую ответственность будет нести в связи с задержкой выплаты заработной платы? Рассчитайте размер материальной ответственности работодателя, если в декабре 2005 г. была задержана на 30 календарных дней выплата заработной платы, составляющей 10 000 руб.

Практические задачи

Задача 1. Руководитель недавно созданного ООО «Салют» Никоненко предложил своему знакомому Трифонову поработать у него бухгалтером. Когда Трифонов пришел в необорудованный офис ООО, он выяснил, что реально в фирме пока работают двое: Никоненко и офис-менеджер Ирина, которая принимает звонки по телефону. Штат фирмы пока не сформирован, однако вести бухгалтерский учет необходимо, поэтому Трифонову было предложено приступить к работе. Трифонов проработал в ООО «Салют» более месяца, однако его прием на работу никто оформлять не собирался. На вопрос о выплате Трифонову заработной платы Никоненко отвечал, что наличных денег пока нет и нужно подождать, когда деятельность фирмы развернется в полном объеме.

Трифонов обратился к адвокату за разъяснениями, имеет ли он право подать заявление в суд о взыскании оплаты выполненной им работы, поскольку бухгалтерский отчет за месяц он оформил и сдал в налоговые органы, а также оформлял иные текущие бухгалтерские документы, на которых есть его подпись.

Сформулируйте юридическую консультацию, которую должен дать адвокат по этому делу.

Задача 2. Решением муниципального совета было создано муниципальное унитарное предприятие для выполнения работ по муниципальному заказу. В связи с отсутствием муниципального заказа предприятие долгое время никаких работ не выполняло. В штате предприятия — директор, главный инженер, главный бухгалтер. В связи с тем что им несколько месяцев не выплачивалась заработная плата, они обратились с иском в суд.

Сформулируйте решение суда.

Задача 3. Субботина была принята на работу в муниципальную больницу в качестве уборщицы. Режим работы был определен на основании графика сменности — через день, в очередь с другой уборщицей. Получая через месяц заработную плату, Субботина узнала, что им начислена одинаковая сумма, несмотря на то, что в истекшем месяце Субботина работала в праздничный день — 23 февраля, а другая уборщица в обычные дни. Субботина обратилась за разъяснениями к юристу.

Дайте разъяснения по существу проблемы.

Задача 4. В организации 1 февраля 2006 г. в результате сокращения численности штата по п. 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ были уволены два работника с повременной оплатой труда (месячный оклад плюс премия).

Как определить их средний заработок для выплаты выходного пособия и компенсации на период трудоустройства?

Задача 5. В коллективном договоре, заключенном в высшем учебном заведении, было предусмотрено, что работники вуза будут обеспечиваться едиными проездными билетами, которые должны быть приобретены за счет средств фонда заработной платы. Сотрудникам и преподавателям вуза было предложено в счет заработной платы получить проездные билеты и сумму заработной платы за минусом их стоимости. Некоторые сотрудники с этим не согласились, так как для проезда к месту работы они не пользуются общественным транспортом, и потребовали выплатить заработную плату в деньгах в полном объеме.

Дайте правовую оценку действиям сторон.

Задача 6. Двое сотрудников банка, которых предупредили о предстоящем увольнении по сокращению численности работников, обратились в суд с иском об индексации начисленной им заработной платы, с учетом роста потребительских цен на товары и услуги в соответствии со ст. 134 Трудового кодекса РФ.

В судебном заседании представители ответчика пояснили, что в приказе о повышении размера заработной платы были включены все сотрудники банка, за исключением истцов, которые должны быть уволены в конце этого месяца. Предупреждая о предстоящем увольнении, им предлагали уволиться, не ожидая двух месяцев, с выплатой компенсации за этот период в размере среднего заработка, но они отказались. Вместе с тем из-за предстоящего увольнения и перераспределения функций работников их работа фактически сведена к минимуму. Кроме того, возражая против требований истцов, представители ответчика заявили, что повышение заработной платы было произведено не по индексу роста потребительских цен, а по иному коэффициенту, размер которого дифференцирован для разных категорий работников, несколько ниже индекса роста потребительских цен и определен в приказе, изданном председателем правления банка. Коллективный договор и локальный акт, определяющий порядок индексации заработной платы, в организации отсутствуют.

Решите дело.

Задача 7. Водитель Сергеев на личной автомашине попал в дорожно-транспортное происшествие, в результате которого по вине Сергеева был уничтожен его автомобиль и пострадал водитель другого автомобиля. В результате в отношении Сергеева было вынесено решение суда о возмещении причиненного морального вреда пострадавшему в сумме 30 000 руб.

При получении очередной заработной платы Сергеев обнаружил, что у него удержали 65% от начисленной суммы оплаты труда. Он обратился за разъяснениями в бухгалтерию, где ему объяснили, что помимо обязательных налоговых платежей у него удержали суммы по двум исполнительным листам: компенсацию пострадавшему в дорожно-транспортном происшествии и алименты на двоих детей от первого брака.

Сергеев заявил, что на полученную сумму он не сможет прокормить новорожденного ребенка и неработающую кормящую жену.

Дайте правовую оценку сложившейся ситуации.

Задача 8. Накануне Нового года в 23 часа на предприятии произошла авария. Несколько работников, уже отработавших свою смену, были вызваны из дома для устранения последствий аварии. Авария была ликвидирована к 9 часам утра 1 января.

Оцените правомерность действий работодателя? Как следует оплатить работу в этом случае?

Задача 9. Субботина была принята на работу в муниципальную больницу в качестве уборщицы. Режим работы был определен на основании графика сменности — через день, в очередь с другой уборщицей. Получая через месяц заработную плату, Субботина узнала, что им начислена одинаковая сумма,

несмотря на то, что в истекшем месяце Субботина работала в праздничный день — 23 февраля, а другая уборщица — только в обычные дни.

Правильно ли произведена оплата труда?

Нормативные акты

1. Конституция РФ.
2. Конвенция МОТ № 95 «Об охране заработной платы» 1949 г.
3. Трудовой кодекс РФ.
4. Закон РФ от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».
5. Федеральный закон от 24.10.1997 № 134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации».
6. Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».
7. Федеральный закон от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве»
8. Федеральный закон от 26.10.2002 № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)».
9. Кодекс РФ об административных правонарушениях.
10. Уголовный кодекс РФ.
11. Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденное постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922.
12. Постановление Правительства РФ от 29.04.2006 № 256 «О размере тарифной ставки (оклада) первого разряда и о межразрядных тарифных коэффициентах Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений».
13. Положение о порядке наблюдения за изменением цен и тарифов на товары и услуги, определения индекса потребительских цен, утвержденное постановлением Госкомстата России от 25.03.2002 № 23.
14. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденный постановлением Минтруда России от 21.08.1998 № 37.
15. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС), утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30.
16. Постановление Минтруда России от 08.06.1992 № 17 «О размерах надбавок и доплат работников здравоохранения и социальной защиты населения».
17. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10.10.2003 № 5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации».

18. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

19. Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»

20. Постановление Правительства РФ от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений».

21. Методические рекомендации по введению в федеральных бюджетных учреждениях новых систем оплаты труда, утверждены приказом Минздравсоцразвития России от 22.10.2007 № 663.

22. Перечень видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержден приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 818.

23. Перечень выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержден приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822.

Рекомендуемая литература

1. *Аленина И.В.* Заработная плата. Омск, 2002.
Указанное издание является комплексным исследованием различных аспектов в сфере оплаты труда.
2. *Глазырин В.* Оплата и нормирование труда // Хозяйство и право. 2002. № 8.
В статье рассмотрены во взаимосвязи различные нормы труда и системы заработной платы, основанные на этих нормах.
3. *Киперман Г.Я.* Заработная плата: налоги и иные обязательные платежи. М., 1998.
Книга может быть использована для уяснения оснований и правил удержания из заработной платы налогов и иных платежей.
4. *Лушников А.М., Лушников М.В.* Курс трудового права: в 2 т. Т. 2. Трудовые права в системе прав человека. Индивидуальное трудовое право. Учебник. М., 2004.

В главе 5 этого учебно-монографического издания исследованы методы и принципы правового регулирования заработной платы, ее понятие и структура. Рассмотрены государственные гарантии по оплате труда работников.

5. Саликова Н.М. Оплата труда в Российской Федерации. Екатеринбург, 2003.

В книге анализируются проблемы правового регулирования заработной платы, особенности применения тарифных систем оплаты и стимулирования труда, предлагается классификация методов регулирования, оценивается их эффективность. Отдельно рассматриваются вопросы защиты заработной платы и юридической ответственности за нарушение законодательства об оплате труда.

Тема 12. Охрана труда

Вопросы для изучения

1. Понятие охраны труда.
2. Принципы охраны труда и государственная политика в области охраны труда.
3. Права и гарантии работников в сфере охраны труда. Обязанности работника в области охраны труда.
4. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.
5. Ответственность за нарушение законодательства об охране труда.
6. Система охраны труда в Российской Федерации. Службы охраны труда на локальном уровне. Комитеты (комиссии) по охране труда.
7. Инструктажи по охране труда.
8. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Задания для самостоятельной работы

Задание 1. Изобразите в виде схемы систему нормативно-правовых актов, регулирующих сферу охраны труда в Российской Федерации. Приведите конкретные примеры из действующего законодательства.

Задание 2. Проанализируйте содержание норм международного права и российского законодательства по одному из разделов охраны труда (например, права работников в данной сфере, ответственность, принципы государственной политики и т.п.). Результаты оформите в виде самостоятельно составленной и заполненной таблицы.

Задание 3. Опишите гарантии прав работников в области охраны труда и перечислите ситуации, для которых предусмотрены данные гарантии. Укажите конкретные нормы трудового законодательства, закрепляющие данные гарантии. Результаты оформите в виде самостоятельно составленной и заполненной таблицы.

Задание 4. Представьте себе, что вы государственный инспектор труда. Перечислите письменно свои права и сравните их с правами инспекторов

труда, предусмотренных международными нормами. Укажите на различие с правами профсоюзных инспекторов труда.

Задание 5. Представьте себе, что вы — юрисконсульт предприятия, на котором есть производства с тяжелыми работами и работами с вредными условиями труда. Генеральный директор попросил вас составить для отдела кадров перечень законных оснований для отказа в заключении трудового договора обратившимся для трудоустройства по данным вакансиям. Выполните просьбу генерального директора.

Практические задачи

Задача 1. Токарь Шлыков, придя утром на работу, увидел, что в результате ночного ливня из-за протечек в крыше цеха бетонный пол вокруг его станка залит водой. Его приятель Семенов, работавший в этом же цеху, посоветовал ему, пока не высохнет пол, временно поработать на соседнем станке, практически не пострадавшем от дождя, но у которого было неисправно заземление. Иначе, по словам Семенова, у Шлыкова будет простой, и он ничего не заработает за этот день.

Как должен поступить Шлыков? Какие требования охраны труда должны быть выполнены в данной ситуации?

Задача 2. Прораб участка Смирнов неоднократно делал замечания работавшему на стройке монтажнику Степанову за то, что тот не пользуется защитной каской. Степанов возражал, что это его личное дело, Смирнов не должен заботиться о его здоровье и случись что, только он сам, Степанов, и пострадает.

Что бы вы возразили Степанову на месте прораба? Кого коснутся неблагоприятные последствия, если Степанов пострадает на рабочем месте?

Задача 3. При посещении завода «Вулкан» государственным инспектором по охране труда служба безопасности с целью проведения проверки служба безопасности завода отказывалась пропускать инспектора на территорию, мотивируя это тем, что в настоящий момент по причине болезни отсутствуют и генеральный директор, и начальник службы охраны труда. В дальнейшем в результате проверки выяснилось, что сборочном цехе записи в журналах проведения инструктажей по технике безопасности и проверке знаний име-

ются в отношении не всех работающих. Главный инженер и начальник цеха объяснили это тем, что многие рабочие-сборщики перешли к ним с соседнего предприятия, закрывшего аналогичный сборочный цех, являются опытными и квалифицированными специалистами, и поэтому особо разъяснять им ничего не нужно.

Какие нарушения законодательства вы усматриваете в действиях работодателя? Какое решение, по вашему мнению, должен принять государственный инспектор по охране труда?

Задача 4. Аппаратчик нефтеперерабатывающего завода Сергеев получил медицинское заключение, согласно которому он нуждался в переводе на более легкую работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. Начальник цеха, к которому он обратился, посмотрев штатное расписание цеха, сказал, что в его цеху, к сожалению, подходящих вакансий по такой работе нет. Поэтому если хочет, то пусть продолжает работать на прежней должности, либо может уволиться по собственному желанию. Сергеев за советом обратился в профком к уполномоченному по охране труда.

Что бы вы могли посоветовать Сергееву на месте уполномоченного по охране труда? Какие требования трудового законодательства должны быть выполнены применительно к Сергееву?

Задача 5. Руководители структурных подразделений ОАО «Прогресс» были направлены на краткосрочное обучение по программам охраны труда в специализированный учебно-консультационный центр. Поскольку предприятие оплачивало учебу, начальник отдела кадров посоветовала директору заключить с направляемыми на обучение дополнительное соглашение о том, что в случае увольнения до истечения срока действия выдаваемого по окончании обучения удостоверения работник возвращает предприятию сумму, уплаченную за его обучение. Директор вызвал юриста предприятия для консультации.

Какую консультацию дал юрист?

Задача 6. В результате возгорания пластиковых упаковок для готовой продукции и произошедшего задымления части производственных помещений цеха № 2 ООО «Пластприбор» легкие отравления продуктами горения получили два человека, которые были госпитализированы в НИИ Скорой помощи. Один из них был выписан через день, другой провел в больнице пять дней. Директор ООО «Пластприбор» для расследования произошедшего несчастного случая своим приказом утвердил комиссию по расследованию несчастного случая на производстве, в состав которой назначил одного представителя от профкома, начальника службы безопасности предприятия и начальника цеха № 2 (председатель комиссии). В результате своей работы комиссия ус-

тановила, что никаких тяжелых последствий для здоровья пострадавших несчастный случай не имел, претензий к предприятию пострадавшие также не имеют. Кроме того, комиссия установила, что возгорание произошло по вине одного из пострадавших (который провел в больнице пять дней), курившего в неположенном месте. Учитывая эти обстоятельства, было принято решение квалифицировать произошедшее как несчастный случай, не связанный с производством, и соответствующий акт не составлять. Представитель профкома не согласился с решением председателя комиссии и обратился в федеральную инспекцию труда.

Представьте себя на месте государственного инспектора по охране труда. Какие нарушения законодательства вы усматриваете в произошедшем?

Задача 7. Водитель Гусев по окончании рабочего дня на грузовой автомашине, принадлежащей ЗАО «Завод металлоконструкций “Луч”», пострадал в дорожно-транспортном происшествии. Выяснилось, что он перевозил на дачу к заместителю генерального директора изготовленные на заводе по заказу последнего секции металлического ограждения для дачного участка.

Как следует квалифицировать произошедшее повреждение здоровья Гусева? Имеют ли значение для квалификации произошедшего какие-либо дополнительные неупомянутые в условиях задачи обстоятельства?

Нормативные акты

1. Конституция РФ.
2. Конвенция МОТ № 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле» 1947 г.
3. Конвенция МОТ № 155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» 1981 г.
4. Трудовой кодекс РФ.
5. Основы законодательства РФ об охране здоровья граждан от 22.07.1993 № 5487-1.
6. Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».
7. Постановление Правительства РФ от 23.05.2000 № 399 «О нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда».
8. Постановление Правительства РФ от 15.12.2000 № 967 «Об утверждении Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний».
9. Постановление Правительства РФ от 25.04.2003 № 244 «Об утверждении Положения о проведении государственной экспертизы условий труда в Российской Федерации».

10. Приказ Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 569 «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда».
11. Постановление Минтруда России от 08.02.2000 № 14 «Об утверждении Рекомендаций по организации работы службы охраны труда в организации».
12. Постановление Минтруда России от 24.04.2002 № 28 «О создании системы сертификации работ по охране труда в организациях».
13. Постановление Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 № 1/29 «Об утверждении порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций».
14. Постановление Минтруда России от 17.12.2002 № 80 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке государственных нормативных требований охраны труда».
15. Руководство ГКСЭН России Р 2.2.2006-05 «Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда», утвержденное Главным государственным санитарным врачом РФ 29.07.2005.

Рекомендуемая литература

1. Девисилов В.А. Охрана труда: Учебник. М., 2006.

В учебнике изложены основные сведения по охране труда. Дано представление об основных источниках опасных и вредных факторов производственной среды, характере их воздействия на человека и предельно-допустимых уровнях этого воздействия. Описаны методы и средства защиты человека, создания комфортных условий в рабочей зоне, основные причины травмирования на производстве, организационные, законодательные и экономические методы управления охраной труда.

2. Ефремова О.С. Охрана труда от «А» до «Я». М., 2008.

Практическое пособие максимально полно дает необходимую информацию по охране труда. В частности, рассмотрены вопросы сертификации и аттестации рабочих мест; нормативы обеспечения работников средствами индивидуальной защиты; периодические медицинские осмотры, профилактическое питание, порядок расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

3. Фролов А. В., Бакаева Т. Н., Бакаев А. В. Безопасность жизнедеятельности. Охрана труда: Учебное пособие. М., 2006.

В пособии освещены программные вопросы охраны труда и безопасности жизнедеятельности. Основное внимание уделено правовым и организационным основам охраны труда, системе управления охраной труда, идентификации и воздействию на человека негативных факторов среды обитания и производственной деятельности, обеспечению безопасных и безвредных условий труда, основам пожарной безопасности и безопасности в ЧС. Правовые вопросы и мероприятия по обеспечению безопасности жизнедеятельности рассмотрены с учетом мер по совершенствованию государственного управления, требований новых нормативно-правовых актов и достижений науки и техники.

4. Шептулина Н.И. Новое законодательство об охране труда. М., 2007.

В пособии рассматриваются новые правовые нормы, закрепляющие право каждого работника на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, а также обязанность работодателя по обеспечению таких условий. При этом значительное внимание уделяется анализу статей Трудового кодекса, по новому решающих вопросы охраны труда и правовых актов, принятых в развитие Трудового кодекса РФ.

5. Щуко Л.П. Справочник по охране труда в Российской Федерации. СПб, 2007.

Справочник знакомит с законодательством РФ в области охраны труда и связанными с ним ключевыми вопросами по сохранению жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности. Поиск информации по вопросам охраны труда обеспечивает система таблиц, каждая из которых посвящена отдельному вопросу. В приложении справочника приведено федеральное законодательство об охране труда.

Интернет-ресурсы

www.rostrud.info — официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости. Содержит информацию о деятельности Роструда, нормативные документы, статистические данные о государственном надзоре и контроле в сфере труда и охраны труда.

www.safework.ru — сайт, посвященный правовым и техническим аспектам охраны труда. Содержит информацию о законодательстве об охране труда, образовательных программах, конкретные примеры нарушения требований охраны труда, данные о мероприятиях по улучшению системы охраны и безопасности труда.

Тема 13. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников

Вопросы для изучения

1. Основания дифференциации трудового законодательства.
2. Особенности правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.
3. Особенности правового регулирования труда работников в возрасте до 18 лет.
4. Особенности правового регулирования труда руководителя организации.
5. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
6. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.
7. Особенности правового регулирования труда работников, работающих у работодателей — физических лиц.
8. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
9. Особенности правового регулирования труда работников транспорта.
10. Особенности правового регулирования труда педагогических работников.

Задания для самостоятельной работы

Задание 1. Составьте проект трудового договора, заключаемого с:

- генеральным директором общества с ограниченной ответственностью;
- работником, работающим по совместительству;
- работником, работающим у работодателя — индивидуального предпринимателя;
- доцентом высшего учебного заведения;
- водителем автобуса автобусного парка.

Задание 2. Перечислите основания и порядок установления особенностей регулирования труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Результат работы представьте в виде самостоятельно составленной и заполненной таблицы.

Задание 3. Представьте себе, что вы юрисконсульт организации. Генеральный директор организации дал вам поручение подготовить справку о порядке увольнения работника в возрасте до 18 лет за прогул.

Составьте соответствующую справку с учетом дополнительных гарантий, предоставленных законодательством для несовершеннолетних.

Задание 4. Представьте себе, что — вы замещаете должность ассистента в высшем учебном заведении. С учетом имеющейся вакансии вы решили заключить с вузом трудовой договор о работе по внутреннему совместительству по аналогичной должности ассистента на той же кафедре.

Выберите один из возможных вариантов договоренности с вузом, который, на ваш взгляд, соответствует действующему законодательству и не ущемляет ваши интересы:

- соглашение о заключении трудового договора, но с продолжительностью рабочего времени не более 20 часов в неделю;
- соглашение о заключении трудового договора с продолжительностью рабочего времени 18 часов в неделю (половина сокращенной рабочей недели преподавателя);
- Оцените позицию вуза, который отказался заключать трудовой договор, сославшись на то, что внутреннее совместительство по аналогичной должности не разрешается в случаях, когда работнику установлена сокращенная рабочая неделя.

Практические задачи

Задача 1. Четырнадцатилетний подросток после окончания семи классов средней школы во время летних каникул решил поступить на работу в качестве мойщика легковых машин. Руководитель автосервиса, куда обратился подросток, потребовал от него справку из школы о том, что ему разрешается поступить на работу. Директором школы в выдаче подобной справки ему было отказано на том основании, что согласно Закону РФ «Об образовании» все подростки в возрасте до 15 лет должны учиться в школе для получения основного общего образования и не имеют права работать.

Разрешите сложившуюся ситуацию по существу.

Задача 2. Редактор издательства Соловьева, будучи беременной, была уволена по инициативе работодателя по сокращению штатов. Спустя две недели после увольнения Соловьева обратилась с иском в суд о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и су-

дебных расходов на адвоката. Через три недели после увольнения беременной Соловьевой была прервана.

Какое решение должен принять суд?

Задача 3. Петровой, имеющей ребенка в возрасте до одного года, при поступлении на работу в ЗАО «Русь» на должность экономиста был установлен испытательный срок продолжительностью два месяца. Петрова против установления ей испытательного срока не возражала. По истечении месяца работы она была в письменной форме предупреждена генеральным директором о том, что не выдержала испытание, и указывались причины, которые послужили основанием для принятия решения о расторжении с ней трудового договора по ст. 71 Трудового кодекса РФ.

Разрешите сложившуюся ситуацию по существу.

Задача 4. С директором государственного унитарного предприятия был заключен трудовой договор сроком на пять лет. В договоре было предусмотрено предоставление директору квартиры, а также других социально-бытовых льгот.

По трудовому договору директор должен был к концу второго года работы ввести в эксплуатацию цех по переработке сельскохозяйственной продукции. В связи с тем что строительство цеха не было завершено к обусловленному сроку, директор был уволен по п. 13 ст. 81 Трудового кодекса РФ. Не согласившись с увольнением, директор обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

Проанализируйте сложившуюся ситуацию. Как должно быть решено это дело?

Задача 5. Машинист маневрового тепловоза Котов приказом начальника депо был лишен права управления тепловозом сроком на один месяц за нарушение должностной инструкции локомотивной бригады, запрещающей передавать управление локомотивом другим лицам, не имеющим свидетельства на право управления локомотивом. В связи с отказом от перевода на работу помощником машиниста тепловоза он был уволен по п. 9 ст. 83 Трудового кодекса РФ. Не согласившись с увольнением, Котов обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

Законно ли увольнение Котова?

Задача 6. Иванова была принята на работу по срочному трудовому договору для исполнения обязанностей отсутствующего работника на должность экономиста планово-финансового отдела. Эту должность замещала Петрова, находящаяся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. По истечении шести месяцев работы Иванова была уволена в связи с ис-

течением срока трудового договора. Ее увольнение было связано с выходом из отпуска Петровой. Узнав об увольнении, Иванова обратилась к работодателю с заявлением о продлении срока ее трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам. К заявлению была приложена соответствующая медицинская справка.

Разрешите сложившуюся ситуацию по существу.

Задача 7. Ассистент Белов был фактически допущен заведующим кафедрой к чтению лекций и проведению семинарских занятий со студентами в соответствии с расписанием занятий, утвержденным ректором, до заключения с ним трудового договора в письменной форме и издания приказа по вузу о приеме его на должность ассистента по соответствующей кафедре.

Можно ли считать ассистента Белова принятым на работу? Освобождает ли работодателя фактический допуск к работе от обязанности оформить с работником трудовой договор в письменной форме?

Задача 8. Генеральный директор автомобильного завода издал приказ о переходе через два месяца всех работников предприятия с двухсменного на трехсменный режим работы. Новый режим работы позволит обеспечить более эффективное и рациональное использование производственных мощностей и увеличить объем выпускаемой продукции. Ряд работников, среди которых было: двое несовершеннолетних; отец, воспитывающий пятилетнего ребенка без матери; беременная женщина; инвалид и три женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, заявили, что они не хотят работать в ночную смену. За разъяснением своих прав они обратились к юристу.

Сформулируйте ответ юриста.

Нормативные акты

1. Конституция РФ.
2. Конвенция МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» 1958 г.
3. Конвенция МОТ «О минимальном возрасте для приема на работу» 1973 г.
4. Трудовой кодекс РФ.
5. Кодекс РФ об административных правонарушениях.
6. Федеральный закон от 19.05.1995 № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей».
7. Федеральный закон от 14.11.2002 № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях».
8. Федеральный закон от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах».
9. Закон РФ от 10.07.1992 № 3266-1 «Об образовании».

10. Федеральный закон от 21.12.1996 № 159-ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной защите детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

11. Закон РФ от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

12. Федеральный закон от 10.12.1995 № 196-ФЗ «О безопасности дорожного движения».

13. Указ Президента РФ от 10.06.1994 № 1200 «О некоторых мерах по обеспечению государственного управления экономикой».

14. Постановление Правительства РФ от 06.02.1993 № 105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную».

15. Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин».

16. Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет».

17. Постановление Правительства РФ от 14.01.2003 № 13 «О порядке утверждения перечня профессий (должностей) и работ, непосредственно связанных с движением транспортных средств».

18. Положение о дипломировании членов экипажей морских судов, утвержденное постановлением Правительства РФ от 04.08.1999 № 900.

19. Положение о дипломировании персонала судов рыбопромыслового флота Российской Федерации, утвержденное постановлением Правительства РФ от 28.07.2000 № 576.

20. Типовое положение об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении), утвержденное постановлением Правительства РФ от 05.04.2001 № 264.

21. Постановление Правительства РФ от 03.04.2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

22. Постановление Правительства РФ от 01.10.2002 № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений».

23. Положение о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденное приказом Минобразования России от 26.06.2000 № 1908.

24. Постановление Минтруда России от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

25. Приказ Минобразования России от 26.11.2002 № 4114 «Об утверждении Положения о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении Российской Федерации».

26. Постановление Минтруда России от 07.04.1999 № 7 «Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную».

27. Приказ Минтранса России от 30.01.2004 № 10 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников, осуществляющих управление воздушным движением гражданской авиалинии Российской Федерации».

28. Приказ Минтранса России от 20.08.2004 № 15 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей».

29. Приказ МПС России от 05.03.2004 № 7 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с движением поездов».

30. Постановление Совета Министров СССР от 10.11.1967 № 1029 «О порядке применения Указа Президиума Верховного Совета СССР от 26 сентября 1967 г. “О расширении льгот для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера”».

31. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

Рекомендуемая литература

1. *Горячев А.С.* Трудовая функция руководителя организации // Российский ежегодник трудового права. 2005. № 1.

В статье раскрывается содержание трудовой функции руководителя организации, обосновывается объективный характер системы прав и обязанностей руководителя. Предлагаемая система прав и обязанностей руководителя может быть использована при составлении трудовых договоров с руководителями организации.

2. *Завгородний А.В.* Научно-практический комментарий к Положению о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении Российской Федерации. СПб., 2005.

В монографии содержится развернутый научно-практический комментарий действующего Положения о порядке замещения научно-педагогических должностей в высших учебных заведениях РФ.

3. *Киселев И. Я.* Трудовое право России и зарубежных стран. М., 2005.
В монографии дается оценка трудового права России в свете международных стандартов и зарубежного опыта правового регулирования труда.
4. *Коршунова Т.Ю.* Развитие законодательства о труде профессиональных спортсменов // Российский ежегодник трудового права. 2005. № 1. 2005.
Статья представляет собой наиболее полное исследование особенностей регулирования труда профессиональных спортсменов.
5. *Пенцов Д.А.* Международные трудовые стандарты для моряков // Российский ежегодник трудового права. 2005. № 1.
В статье рассматривается международно-правовое регулирование труда моряков.
6. *Скачкова Г.С.* Трудовые договоры в различных сферах деятельности М., 2001.

В монографии раскрываются особенности трудовых договоров, заключаемых с различными категориями работников и в различных сферах деятельности.

7. *Скачкова Г.С.* Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм. М., 2003.

Монография посвящена теоретическим и практическим проблемам дифференциации трудового права, особенностям правового регулирования труда различных категорий работников.

8. *Хныкин Г.В.* Правовое регулирование труда медицинских работников. Практическое пособие. М., 2005.

В учебно-практическом пособии освещены вопросы правовой регламентации трудовых отношений медицинских работников. Даны рекомендации, связанные с применением норм трудового законодательства в ситуациях недостаточного или спорного регулирования труда медицинских и фармацевтических работников.

Тема 14. Ответственность в сфере трудовых отношений

Вопросы для изучения

1. Виды юридической ответственности в сфере трудовых отношений.
2. Виды ответственности работника.
3. Понятие дисциплины труда. Методы обеспечения дисциплины труда.
4. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
5. Поощрения за труд.
6. Состав дисциплинарного проступка.
7. Дисциплинарные взыскания, порядок их применения и снятия.
8. Материальная ответственность работника перед работодателем.
9. Основание и условия привлечения работника к материальной ответственности.
10. Виды материальной ответственности работника.
11. Порядок возмещения ущерба.
12. Ответственность работодателя.
13. Случаи материальной ответственности работодателя.
14. Размер и порядок возмещения причиненного работнику ущерба.
15. Иные виды юридической ответственности работодателя.

Задания для самостоятельной работы

Задание 1. Допустим, вас как опытного юриста попросили разработать нормативную основу для правового обеспечения дисциплины труда работниками организации. Какие методы обеспечения дисциплины труда вы порекомендуете использовать работодателю? Какие локальные акты вы предложите работодателю разработать? Какие условия вы предложите включить в коллективный договор, локальные акты, трудовые договоры? Составьте справку.

Задание 2. Представьте себе, что к вам обратился знакомый, который опоздал на работу. Его собираются за это уволить. Разъясните ему основания и порядок привлечения к дисциплинарной ответственности. Может ли работодатель уволить вашего знакомого за опоздание на работу? Если может, то при каких условиях?

Дайте письменную консультацию.

Задание 3. Предположим, что вас как специалиста в области трудового права, попросили составить заключение о применяемых к работода-

телю и руководителю организации видах юридической ответственности. Систематизируйте различные случаи юридической ответственности работодателя и (или) его руководителя. В каких случаях, за что и какую ответственность будет нести лично руководитель организации и каковы случаи ответственности организации — юридического лица? Кто может налагать такую ответственность? Результат работы представьте в виде самостоятельно составленной и заполненной таблицы.

Задание 4. Представьте себе, что вы — мировой судья. Вы рассматриваете иск о взыскании с работника (трудовая функция которого связана с непосредственным обслуживанием денежных и товарных ценностей) ущерба, причиненного организации. Какие обстоятельства дела необходимо прояснить в ходе судебного разбирательства для вынесения решения по такому иску? Составьте перечень.

Задание 5. Определите, кто и какую ответственность будет нести в связи с задержкой оплаты ежегодного отпуска работника? Определите субъектов, основание и условия ответственности в этом случае? Рассчитайте размер материальной ответственности работодателя, если в декабре 2005 г. была задержана на десять календарных дней выплата отпускных, в сумме 12 000 руб. Дайте письменную консультацию.

Практические задачи

Задача 1. В правилах внутреннего трудового распорядка предусмотрены следующие условия.

«При наложении на работников дисциплинарных взысканий не связанных с увольнением (замечание, выговор), к ним могут быть применены следующие меры:

- ежегодный отпуск переносится с летнего на зимнее время;
- ежемесячная премия за безупречный труд не выплачивается;
- во время проводимого в организации ежемесячно «Дня здоровья» (дополнительного выходного дня) нарушители трудовой дисциплины осуществляют дежурство в организации».

Оцените законность включения в Правила внутреннего трудового распорядка перечисленных положений.

Задача 2. Приказом главного врача муниципальной больницы от 12.10.2004 № 1 по п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ был уволен хирург, врач высшей категории Черненко. Он обжаловал данный приказ в суд.

В ходе судебного разбирательства было установлено следующее. Хирург Черненко, специалист по трасплантации и эндопротезированию суставов, 17 марта 2004 г. выполнил операцию по эндопротезированию тазобедренного сустава больному, находящемуся на стационарном лечении в отделении травматологии и ортопедии муниципальной больницы. Для пересадки был использован искусственный сустав, купленный больным за собственные средства. При этом на использованный эндопротез имелись все необходимые разрешительные документы, подтверждающие его качество и соответствие установленным требованиям. Вместе с тем на тот момент времени действовало распоряжение главного врача больницы о том, что в целях обеспечения качества оказания медицинской помощи для проведения пересадок может использоваться исключительно эндопротезы, которые больница закупает централизованно на основании договоров у поставщиков, выпускающих аппараты проверенного качества. Однако на момент проведения операции закупленные больницей протезы закончились, а операцию больному необходимо было делать по жизненным показаниям, о чем имелись соответствующие записи в истории болезни. Все эти обстоятельства были указаны в объяснительной записке, представленной Черненко на имя главного врача больницы.

Таким образом, по мнению администрации больницы, проведение операции явилось прямым нарушением правил, установленных распоряжением главного врача. Кроме того, использование для пересадки протеза, купленного самим больным, ставит под угрозу жизнь и здоровье больного, а больница не может гарантировать качества оказания медицинской помощи. В связи с этим хирургу Черненко был объявлен выговор.

Аналогичная ситуация повторилась 28 сентября 2005 г. По жизненным показаниям Черненко вновь провел операцию по эндопротезированию тазобедренного сустава с использованием эндопротеза, купленного самим больным, так как на медицинском складе стационара на тот момент эндопротезы тазобедренного сустава отсутствовали. Черненко был уволен за повторное неисполнение трудовых обязанностей.

Каковы принципы применения дисциплинарной ответственности? Какое решение должен вынести суд?

Задача 3. Правилами внутреннего трудового распорядка швейной фабрики «Салют» установлено, что в конце рабочей смены работники должны привести в порядок рабочее место для сдачи его своему сменщику. Швеея Воробьева не успела привести свое рабочее место в порядок к окончанию рабочей смены. Поскольку ей необходимо было спешить, чтобы успеть забрать

из школы сына-первоклассника, она не смогла остаться и подготовить рабочее место для сдачи сменщице Крапалюк.

Из объяснений Крапалюк следовало, что она вынуждена была начать смену с подготовки к работе своего рабочего места и настройки оборудования, задержалась с началом работы и в результате к концу смены не выполнила норму. Приказом директора фабрики на основании докладной записки начальника цеха Воробьевой и Крапалюк за ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей был объявлен выговор.

Оцените правомерность привлечения работников к дисциплинарной ответственности. Как должен быть оплачен труд Воробьевой и Крапалюк исходя из требований ст. 155 Трудового кодекса РФ?

Задача 4. Органом первичной профсоюзной организации, действующей в ОАО «Силловые установки», было решено обратиться к совету директоров с заявлением о фактах многочисленных нарушений трудового законодательства генеральным директором ОАО и его заместителями. Представители работников на основании ст. 195 Трудового кодекса РФ требовали привлечь руководителя организации и его заместителей к ответственности за подобные действия. В ответ на заявленные требования председатель совета директоров направил органу первичной профсоюзной организации возражения, указав, что совет директоров не обязан рассматривать это заявление, так как первичная профсоюзная организация, выборным органом которой они являются, объединяет менее половины от общего числа работающих в организации.

Оцените правомерность действий сторон. Кто может привлечь к ответственности за подобные действия руководителя организации и его заместителей? Какую ответственность могут понести генеральный директор и его заместители?

Задача 5. Водитель кара Бурин 26 января 2006 г. во время перевозки груза по территории предприятия не справился с управлением и врезался в контейнер, стоявший рядом с въездом в помещение цеха. В результате был серьезно поврежден кар и испорчена часть груза, находившегося в контейнере. Давая объяснения по поводу случившегося, Бурин ссылаясь на то, что контейнер, который стоял перед входом в цех под разгрузку, частично перекрывал подъездные пути и объехать его было практически невозможно.

Приказом генерального директора от 17 февраля 2006 г. в возмещение причиненного ущерба из заработной платы Бурина было удержано 30 заработной платы (5200 руб.) На оставшуюся сумму ущерба — 26 520 руб. он согласился подписать соглашение о выплате этой суммы в течение шести месяцев.

Каков порядок привлечения работника к материальной ответственности? Оцените правомерность действий работодателя в данном случае.

Задача 6. Заведующая складом готовой продукции Евдокимова 8 апреля 2005 г. подала заявление с просьбой об увольнении 22 апреля 2005 г. по собственному желанию в связи с выходом на пенсию. При передаче подотчетного имущества, вверенного ей по договору о полной материальной ответственности, в результате проверки была выявлена недостача на сумму 62 778 руб. В акте, оформленном по результатам проверки, Евдокимова записала, что в период, прошедший с момента последней инвентаризации, она отсутствовала несколько дней по болезни, в этот период по распоряжению заместителя генерального директора продукцию со склада отпускал другой работник. 22 апреля в отделе кадров Евдокимовой заявили, что им поступило распоряжение не оформлять ей увольнение до тех пор, пока она не возместит сумму недостачи.

Правомерны ли действия отдела кадров? Есть ли основания для привлечения Евдокимовой к полной материальной ответственности? Что может предпринять Евдокимова для защиты своих прав? Какова ответственность работодателя за задержку выдачи трудовой книжки?

Задача 7. Кассир-операционист компании по продаже бытовой техники Лейн обратился в юридическую консультацию по следующему делу. В конце февраля 2006 г. в бухгалтерии сверяли результаты инкассации и выявили недостачу 83 000 руб. В тот же день Лейн написал служебную записку оперативному менеджеру, что в тот день недостатков по кассе не обнаружено, и он не мог ошибиться на такую сумму. По инструкции эта записка была передана в службу безопасности компании. В день, когда была выявлена недостача, работали два кассира. Деньги собирал Лейн, но деньги сдавала напарница, так как, когда приехали инкассаторы, он отсутствовал из-за обеденного перерыва. Напарница сказала, что при приеме денег оторвалась пломба, и пришлось ее заново приделывать.

Против Лейна руководство компании никаких обвинений не выдвигало, однако в очередную зарплату Лейну не выплатили 50% от начисленной премии. Он обратился к главному кассиру, на что тот сказал, что указанную сумму вычли по случайности и в следующий раз все доначислят. В следующую выплату Лейну опять сделали вычет из заработной платы. На вопросы и обращения Лейна никто ответить не мог, оперативному менеджеру он не смог дозвониться. Кроме того, служба безопасности предложила Лейну пройти тест на детекторе лжи, заплатив за это 100 долларов.

Из общения с другими кассирами торговых точек компании Лейн узнал, что подобные случаи были еще в четырех магазинах, когда деньги пропадали подобным образом, и принимал инкассацию во всех случаях один и тот же инкассатор. Служба безопасности знала об этом, но никаких действий с ее стороны замечено не было. Деньги вычитали с кассиров.

Оцените правомерность действий работодателя. Укажите особенности возмещения ущерба, причиненного работником, на основании договора о полной материальной ответственности. Как решить правовую проблему Лейна?

Задача 8. При увольнении по собственному желанию Сереброву в последний день работы выдали трудовую книжку, но полный расчет не произвели, так как в тот день в кассе не было наличных денег. Ему предложили явиться через неделю в дни выплаты заработной платы, когда в кассе будет необходимая сумма. Однако Серебров вовремя получить причитающиеся ему деньги не смог, так как поступил на новую работу и его отправили в служебную командировку. После возвращения Серебров обратился в кассу за получением денег, но ситуация повторилась, в кассе не было денег.

Серебров обратился к мировому судье с иском о взыскании не выплаченной ему при увольнении суммы (неполученной заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск), процентов за задержку выплаты и морального вреда, причиненного нарушением его трудовых прав.

В судебном заседании представитель ответчика возразил на требования Сереброва, заявив что вины работодателя в том, что Серебров не получил деньги в назначенный срок, — нет, и, кроме того, Серебров не представил доказательств того, что действиями работодателя ему причинены физические или нравственные страдания.

Оцените позиции сторон. Должен ли работодатель нести материальную ответственность в этом случае? Какие права работника были нарушены? Имеет ли право Серебров на возмещение морального вреда, причиненного нарушением его трудовых прав?

Задача 9. В связи с получением путевки в санаторий Семенову был предоставлен ежегодный отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Через три недели Семенов прислал телеграмму с просьбой продлить ему отпуск на десять календарных дней без сохранения зарплаты, в связи с тем, что ему представилась возможность продлить лечение. Ответа на телеграмму Семенов не получил. По окончании отпуска Семенов не явился на работу. После выхода на работу с опозданием на десять дней по требованию работодателя он написал объяснительную записку, в которой изложил все указанные выше обстоятельства. За самовольное продление отпуска на десять календарных дней Семенову был объявлен выговор. Семенов обжаловал приказ об объявлении выговора в комиссию по трудовым спорам.

Сформулируйте решение комиссии по трудовым спорам.

Задача 10. Коллективом мастерской по ремонту бытовой техники был заключен договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности. Утром после выходного дня обнаружилось, что полка, на которой лежала тех-

ника заказчиков, упала и корпуса печей СВЧ, кухонных комбайнов, утюгов и т.п. восстановлению не подлежат. Общая сумма ущерба, возникшего вследствие необходимости приобретения запасных частей, составила 55 000 руб. Было составлено соглашение, по которому сумма ущерба распределяется между одиннадцатью работниками в равных частях. Однако трое работников отказались подписывать данное соглашение, при этом двое не признали своей вины в причинении ущерба, а третий заявил, что ему еще нет 18 лет, его заработная плата составляет всего 3000 руб. и он не может целых два месяца жить без денег.

Как поступить работодателю в случае отказа кого-либо из членов коллектива от участия в возмещении ущерба? Как взыскать ущерб в приведенной ситуации?

Нормативные акты

1. Конституция РФ.
2. Трудовой кодекс РФ.
3. Уголовный кодекс РФ.
4. Кодекс РФ об административных правонарушениях.
5. Федеральный закон от 25.08.1995 № 153-ФЗ «О федеральном железнодорожном транспорте». Ст. 17.
6. Федеральный закон от 07.07.2003 № 126-ФЗ «О связи».
7. Федеральный закон от 29.07.2004 № 98-ФЗ «О коммерческой тайне».
8. Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации, утв. постановлением Правительства РФ от 25.08.1992 № 621.
9. Устав о дисциплине работников организаций с особо опасным производством в области использования атомной энергии, утвержденный постановлением Правительства РФ от 10.07.1998 № 744.
10. Устав о дисциплине работников морского транспорта, утвержденный постановлением Правительства РФ от 23.05.2000 № 395.
11. Устав о дисциплине работников рыболовецкого флота Российской Федерации, утвержденный постановлением Правительства РФ от 21.09.2000 № 708.
12. Постановление Правительства РФ от 14.11.2002 № 823 «О порядке утверждения перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых договоров о полной материальной ответственности».
13. Постановление Минтруда России от 31.12.2002 № 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работ-

никами, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности».

14. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.1994 № 10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда».

15. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10.10.2003 № 5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации».

16. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

17. Постановление Пленума Верховного Суда от 16.11.2006 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю».

Рекомендуемая литература

1. *Абрамова О.В.* Трудовая дисциплина. М., 1993.
В книге анализируются теоретические и практические аспекты дисциплины труда.
2. *Горячев А.С.* Материальная ответственность руководителя // *Право и экономика.* 2005. № 5.
Данная статья посвящена особенностям материальной ответственности руководителя, в том числе проблеме определения размера ущерба при привлечении руководителя к полной материальной ответственности.
3. *Гребенищев А.В.* О совершенствовании института дисциплинарной ответственности // *Российский ежегодник трудового права.* 2005. № 1.
В статье рассматриваются современные проблемы дисциплинарной ответственности, обосновывается необходимость применения нетрадиционных мер воздействия на работника.
4. *Драчук М.А.* Материальная ответственность работника организации: некоторые проблемы теории и практики // *Российский ежегодник трудового права.* 2005. № 1.
Статья посвящена проблемам материальной ответственности работника работодателя — юридического лица, процедурам служебного расследования материального правонарушения.

5. Курилов В.И. Социально-правовые средства формирования поведения работников в сфере несамостоятельного труда // Правоведение. 1998. № 2.

Статья посвящена проблеме формирования правовыми средствами добросовестного отношения работников к труду в условиях рыночных отношений.

6. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: в 2 т. Т. 2 Трудовые права в системе прав человека. Индивидуальное трудовое право. Учебник. М., 2004.

Глава 7 этого учебно-монографического издания посвящена трудовправовой ответственности. Рассмотрены понятие, виды, история развития теории и законодательства о дисциплинарной и материальной ответственности.

7. Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Дисциплинарная ответственность: увольнение // Трудовое право. 2002. № 7.

В статье затронуты проблемы увольнения за нарушение трудовой дисциплины.

8. Полетаев Ю.Н. Правопорядок и ответственность в трудовом праве: Учебное пособие. М., 2001.

Учебное пособие целиком посвящено характеристике различных видов ответственности в трудовом праве.

9. Смирнов В.Н. Внутренний трудовой распорядок на предприятии. Л., 1980.

Материал этой монографии поможет уяснить понятие и содержание внутреннего трудового распорядка, теорию и практику правовой организации труда.

10. Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. М., 1990.

Книга является комплексным исследованием существовавших в тот исторический период различных видов ответственности за нарушение трудового законодательства.

11. Хрусталева Б.Ф. Ответственность в трудовых отношениях. СПб., 2000.

В учебном пособии на основе действовавшего КЗоТ и судебной практики излагаются теоретические и практические аспекты ответственности в трудовом праве.

12. Шалыгин Б.И. Гражданско-правовая и материальная ответственность за нарушение законодательства о трудовых правах граждан // Трудовое право. 2004. № 7.

В публикации раскрываются проблемы применения гражданско-правовой и материальной ответственности в сфере труда.

13. Эрделевский А.М. Компенсация морального вреда: Анализ и комментарий законодательства и судебной практики. М.: Волтерс Клувер, 2004.

Это научно-практическое пособие является одним из наиболее востребованных юристами, интересующимися проблемами возмещения морального вреда. В книге содержится комплексное исследование теории и практики компенсации морального вреда.

Тема 15. Защита трудовых прав работников

Вопросы для изучения

1. Понятие защиты трудовых прав работников. Субъекты, осуществляющие защиту трудовых прав работников.
2. Формы, способы и меры защиты трудовых прав работников.
3. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде.
4. Федеральная инспекция труда: функции и полномочия.
5. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.
6. Осуществление профессиональными союзами контроля за соблюдением работодателями законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
7. Иные формы защиты прав и интересов работников профессиональными союзами. Выражение профсоюзным органом мнения при принятии работодателем решений, затрагивающих права и интересы работников.
8. Самозащита работниками трудовых прав.

Задания для самостоятельной работы

Задание 1. Охарактеризуйте основные формы защиты трудовых прав работников, заполнив таблицу:

Формы защиты трудовых прав работников	Субъекты, осуществляющие деятельность по защите трудовых прав работников	Правовая основа деятельности	Функции и основные полномочия субъектов, осуществляющих деятельность по защите трудовых прав работников

Задание 2. Покажите различия между государственным надзором и контролем за соблюдением трудового законодательства и общественным контролем за соблюдением трудового законодательства. Результат работы представьте в виде самостоятельно составленной и заполненной таблицы.

Задание 3. Представьте себе, что к вам обратился сосед, которому в течение месяца не выплачивают заработную плату. Объясните ему достоин-

ства и недостатки обращения к различным формам защиты трудовых прав. Предложите наиболее оптимальные действия.

Задание 4. Представьте себе, что вы — депутат Государственной Думы Федерального Собрания РФ. К вам обратилась общественная организация, считающая, что необходимо сократить количество специализированных органов, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением трудовых прав граждан, а высвободившиеся средства направить на финансирование льгот для пенсионеров. Поясните необходимость существования системы различных специализированных государственных органов, защищающих права граждан в сфере труда.

Задание 5. Подготовьте предложения по внесению изменений в законодательство о защите трудовых прав работников, обеспечивающих наиболее полную реализацию интересов:

- а) работников;
- б) работодателя.

Практические задачи

Задача 1. Работники ОАО «Бумага» активно защищают свои права, часто обращаясь с жалобами в различные органы надзора и контроля, контролирующие соблюдение требований охраны труда. В обществе в течение месяца проходит по две-три проверки соблюдения законодательства об охране труда. Генеральный директор общества дал поручение юристконсульту общества подготовить заявление в суд с целью прекратить проверки как мешающие ведению обществом уставной деятельности и собрать информацию о работниках, подписывавших жалобы.

Дайте оценку поручению генерального директора, при необходимости составьте соответствующие заявления, запросы и т.п.

Задача 2. Группа работников ООО «Западное машиностроительное предприятие» обратилась в государственную инспекцию труда с заявлением об их незаконном увольнении по сокращению штата работников. Государственный инспектор труда Егоров, рассмотрев жалобу, пришел к выводу, что при увольнении бухгалтера Борисовой и слесаря Сизаренко были нарушены требования

ст. 179 Трудового кодекса РФ и выдал генеральному директору ОАО предписание о восстановлении этих работников на работе с оплатой вынужденного прогула. Генеральный директор отказался исполнить данное предписание, предложив работникам обжаловать увольнение в судебном порядке.

Правомерны ли действия генерального директора? Как должен поступить в данной ситуации государственный инспектор труда? При необходимости составьте соответствующие документы.

Задача 3. Государственный инспектор по охране труда Акимов должен провести проверку по жалобе термиста ООО «Турбина» Сурова на нарушение требований охраны труда на рабочем месте Сурова, который боится преследований со стороны работодателя за обращение в государственную инспекцию труда.

Каковы обязанности государственного инспектора по охране труда по отношению к заявителю и работодателю? Как должна быть организована проверка заявления Сурова? Каковы действия государственного инспектора по охране труда при выявлении факта нарушения законодательства об охране труда?

Задача 4. Профсоюзный комитет ЗАО «Катод» предъявил генеральному директору общества требование об устранении нарушений законодательства об оплате сверхурочных работ. Генеральный директор отказался рассмотреть указанное требование, указав, что профсоюзная организация ЗАО «Катод» не прошла государственную регистрацию в качестве юридического лица и поэтому не имеет права осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства. Кроме того, для осуществления контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства профсоюзу, в состав которого входит первичная профсоюзная организация ЗАО «Катод», следовало создать правовую инспекцию труда.

Прав ли генеральный директор? Каковы права профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права? Каковы должны быть действия представителя работодателя при получении требования профсоюза об устранении выявленных нарушений?

Задача 5. Генеральный директор акционерного общества, руководствуясь решениями общего собрания акционеров и совета директоров о необходимости преобразований, направленных на повышение эффективности деятельности акционерного общества, принял решение об оптимизации внутренней структуры организации и переходе на новый режим работы. В связи с этим были внесены изменения в штатное расписание. Проект изменений в Правила внутреннего трудового распорядка был направлен для предварительного обсуждения в профсоюзный комитет организации.

Группа работников, узнав от членов профкома о предстоящих изменениях, выразила свое несогласие с новым режимом труда, о чем поставила в известность профсоюзный комитет. Однако профком согласился с предлагаемыми работодателем изменениями. После этого работники в знак протеста перестали выходить на работу. На этом основании они были уволены по подп. «а» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Работники обратились в суд с иском о восстановлении на работе. Какое решение должен вынести суд?

Задача 6. В соответствии со ст. 74 Трудового кодекса РФ для предотвращения производственной аварии работники различных структурных подразделений организации были временно привлечены к работе в цеху с вредными условиями труда.

Часть работников отказалась от такого перевода, обосновав свой отказ тем, что такая работа создает угрозу их здоровью. Впоследствии эти работники были подвергнуты дисциплинарной ответственности.

Оцените правомочность действий работников и работодателя.

Задача 7. Генеральный директор ОАО «Поверенный» издал приказ об отзыве из отпуска юрисконсульта Смирновой в связи с поступлением срочного заказа, который не мог быть выполнен силами иных работников ОАО. Смирнова, которая уже приобрела путевку на лечение, отказалась выйти из отпуска. Генеральный директор издал приказ об увольнении Смирновой за прогул.

Оцените действия сторон.

Задача 8. Работники автобусного парка № 1 узнали о том, что по закону в случае задержки выплаты заработной платы более чем на две недели они имеют право прекратить работу. В связи с тем что работодателем была задержана зарплата за последние два месяца, работники объявили забастовку до погашения долга. Кроме того, они заявили требование об оплате периода забастовки как простоя по вине работодателя.

Руководитель автобусного парка № 1 обратился в юридическую фирму с вопросом о правомочности действий работников и юридических последствиях этих действий.

Какая консультация должна быть дана руководителю?

Нормативные акты

1. Конституция РФ.
2. Конвенция МОТ № 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле» 1947 г.
3. Федеральный конституционный закон от 30.05.2001 № 3-ФКЗ «О чрезвычайном положении».

4. Трудовой кодекс РФ.
5. Кодекс РФ об административных правонарушениях.
6. Гражданский процессуальный кодекс РФ.
7. Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации».
8. Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
9. Федеральный закон от 26.12.2008 № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля».
10. Федеральный закон от 30.03.1999 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения».
11. Постановление Правительства РФ от 06.04.2004 № 156 «Вопросы Федеральной службы по труду и занятости».
12. Постановление Правительства РФ от 30.07.2004 № 401 «О Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору».
13. Постановление Правительства РФ от 30.06.2004 № 322 «Об утверждении Положения о Федеральной службе по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека».
14. Приказ Минтруда России от 09.07.2002 № 143 «О типовых формах документов федеральной инспекции труда».
15. Приказ Роструда от 10.04.2006 № 60 «Об утверждении Перечня должностных лиц Федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных органов по государственному надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации), уполномоченных составлять протоколы об административных правонарушениях».

Рекомендуемая литература

1. *Ерицын А.В.* Государственный контроль за соблюдением законодательства субъектами предпринимательской деятельности (теоретический аспект) // Государство и право. 2002. № 2.
В статье рассматриваются теоретические аспекты осуществления государством надзорно-контрольной деятельности, предлагаются критерии разграничения различных правовых процедур — «надзора» и «контроля»
2. *Зайцева О.Б.* Способы защиты трудовых прав работников и совершенствование их законодательного регулирования // Трудовое право. 2004. № 4–5.
Статья посвящена законодательству и практическому применению различных способов защиты трудовых прав работников.

3. *Коршунов Ю.Н.* Защита трудовых прав работников профсоюзами // Гражданин и право. 2002. № 4.

В статье анализируется законодательство и практика деятельности профессиональных союзов по защите трудовых прав работников, особенности деятельности профсоюзов как представителей работников, осуществляющих защиту их прав и интересов.

4. *Нестерова Т.А.* Государственные органы и их служащие в системе защиты трудовых прав. Пермь: Изд-во Пермского ун-та, 2005.

Монография посвящена современным теоретическим и практическим проблемам развития законодательства о защите трудовых прав. В ней анализируются возникновение, становление и последующее совершенствование правового регулирования отношений по защите трудовых прав. Основное внимание в работе уделено правоохранной деятельности государственных органов.

5. *Сафонов В.А.* Самозащита работниками своих трудовых прав // Профсоюзы и экономика. 2002. № 8.

В статье анализируется законодательство о самозащите работниками своих трудовых прав, предлагаются практические варианты преодоления пробелов в правовом регулировании деятельности работников по самостоятельной защите своих трудовых прав.

Интернет-ресурсы

- www.fnpr.org.ru — официальный сайт Федерации независимых профсоюзов России. Содержит необходимую информацию о деятельности ФНПР, ссылки на сайты, раскрывающие практику реализации трудовых прав в России.
- www.genproc.gov.ru — официальный сайт Генеральной прокуратуры РФ. Содержит информацию о деятельности Генеральной прокуратуры РФ, документы Генеральной прокуратуры РФ, данные о практике прокурорского надзора, в том числе за соблюдением законодательства о труде.
- www.gosnadzor.ru — официальный сайт Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору. Содержит информацию о деятельности Ростехнадзора, подготовке и аттестации персонала по безопасности труда, статистические данные.
- www.rospotrebnadzor.ru — официальный сайт Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека. Содержит информацию о деятельности Роспотребнадзора, санитарно-эпидемиологической обстановке, документах, применяемых в деятельности службы.
- www.rostrud.info — официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости. Содержит информацию о деятельности Роструда, нормативные документы, статистические данные о государственном надзоре и контроле в сфере труда и охраны труда.

Тема 16. Трудовые споры

Вопросы для изучения

1. Понятие и виды трудовых споров. Классификации трудовых споров: по субъектам спора, по предмету спора. Причины трудовых споров.
2. Понятие индивидуального трудового спора.
3. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.
4. Рассмотрение индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам. Порядок образования, организации работы комиссии по трудовым спорам. Компетенция комиссии по трудовым спорам. Обжалование решений комиссии по трудовым спорам.
5. Рассмотрение индивидуального трудового спора в суде. Вынесение решений по трудовым спорам. Исполнение решений по трудовым спорам.
6. Понятие и субъекты коллективного трудового спора. Возникновение коллективного трудового спора.
7. Принципы и порядок урегулирования коллективных трудовых споров.
8. Урегулирование коллективного трудового спора примирительной комиссией.
9. Посредничество при разрешении коллективного трудового спора.
10. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.
11. Право на забастовку. Порядок объявления и проведения забастовки. Признание забастовки незаконной.

Задания для самостоятельной работы

Задание 1. Дайте характеристику различным видам трудовых споров, заполнив таблицу:

Виды трудовых споров	Стороны спора и их представители	Предмет спора	Порядок разрешения	Конкретный пример

Задание 2. Покажите различия между судебным и досудебным порядком разрешения индивидуальных трудовых споров. Результат работы представьте в виде самостоятельно составленной и заполненной таблицы.

Задание 3. Покажите различия между примирительными процедурами урегулирования коллективного трудового спора. Результат работы представьте в виде самостоятельно составленной и заполненной таблицы.

Задание 4. Представьте себе, что вы — юрист-консультant акционерного общества. Работники организации предложили создать комиссию по трудовым спорам. Генеральный директор согласился с предложением и поручил вам подготовить документы, необходимые для создания и функционирования комиссии по трудовым спорам. Подготовьте проекты необходимых документов.

Задание 5. Укажите сходства и отличия прекращения работниками исполнения своих трудовых обязанностей при забастовке и самозащите своих трудовых прав. Результат работы представьте в виде самостоятельно составленной и заполненной таблицы.

Практические задачи

Задача 1. Генеральный директор акционерного общества обратился к юристу за консультацией по следующим вопросам:

- должен ли он создавать комиссию по трудовым спорам (КТС);
 - кого можно включить в состав КТС от работников;
 - какое количество членов должно быть в КТС;
 - может ли КТС рассматривать коллективные трудовые споры?
- Сформулируйте ответы на поставленные вопросы.

Задача 2. В ФГУП «Центр химии силикатов» была создана КТС в количестве 12 человек. В течение следующего года из организации были уволены трое членов КТС. На очередном заседании помимо уволенных не смогли присутствовать еще двое членов КТС. В результате в рассмотрении трудового спора участвовали четверо представителей от работодателя, в том числе председатель комиссии, и трое — от работников. При принятии решения по трудовому спору возникли разногласия. В результате было принято решение, предложенное председателем, поскольку за него проголосовали все присутствовавшие на заседании представители работодателя.

Законно ли решение КТС при таком кворуме и таком распределении голосов? Как следует поступить представителям работников, не согласным с принятым решением?

Задача 3. Юрисконсульт ООО «Магнит» не согласился с общим повышением заработной платы в организации на 10% и обратился к генеральному директору с предложением повысить ему заработную плату на 20, учитывая большую загруженность по работе и факт прохождения им курсов повышения квалификации. Генеральный директор отказал в удовлетворении предложения юрисконсульта. Решение генерального директора было обжаловано юрисконсульгом в КТС, который объявил, что в случае неудовлетворения его требования он объявит забастовку.

Сформулируйте решение КТС. Возможно ли в данной ситуации объявление забастовки?

Задача 4. Токарь ОАО «Сталь» Санин обратился в КТС с заявлением, в котором обвинял начальника цеха в предвзятом к нему отношении и в необоснованном снижении Санину заработной платы. На заседании КТС выяснилось, что токари Сизов и Чайкин, работающие с Саниным на одном участке, неоднократно получали за свой труд денежные премии. Показатели же их труда и квалификация ничем не отличаются от аналогичных показателей и квалификации Санина, который подобных премий не получал.

Как в этой ситуации должна поступить КТС?

Задача 5. Экономист Ромашов был уволен из ОАО «Телефонная сеть» в связи с обвинением в хищении имущества работодателя, установленным вступившим в законную силу постановлением суда. Позже данное постановление было изменено городским судом, виновность Ромашова была исключена из текста постановления ввиду истечения срока привлечения к ответственности. Принимая во внимание указанное обстоятельство, суд вынес решение о восстановлении Ромашова на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда. Работодатель обжаловал решение суда, указав, что факт хищения имущества работодателя судом опровергнут не был. До вступления решения суда в законную силу работодатель отказался восстановить Ромашова на работе и произвести выплаты, предусмотренные решением суда.

Оцените законность действий работодателя.

Задача 6. Преподаватель педагогического института Снегур была уволена за совершение прогула. В судебном заседании факт совершения прогула не нашел подтверждения. Однако к моменту вынесения решения суда срок трудового договора, заключенного между институтом и Снегур, истек.

Как в этой ситуации должен поступить суд? Сформулируйте решение суда.

Задача 7. При рассмотрении судом иска Писаревой к государственному учреждению «Лодейнопольский сельский лесхоз» о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула было установлено, что в соответствии с приказом Минсельхоза России от 12.08.2002 № 101, Уставом федерального государственного учреждения (ФГУ) «Ленсельлес», Положением о Лодейнопольском сельском лесхозе-филиале, уведомлением инспекции Министерства по налогам и сборам России по Лодейнопольскому району Лодейнопольский сельский лесхоз уже не имеет статуса юридического лица, а является филиалом ФГУ «Ленсельлес».

Как должен поступить суд?

Задача 8. Между Федеральной авиационной службой России и Федерацией профсоюзов авиадиспетчеров было заключено отраслевое тарифное соглашение, в котором предусматривалось повышение заработной платы авиадиспетчеров на 40%. Руководитель одного из государственных авиационных предприятий отказался исполнить данное соглашение, ссылаясь на то, что в коллективном договоре данного предприятия содержится положение о повышении заработной платы только на 20, а само предприятие не наделяло Федеральную авиационную службу России полномочиями на заключение отраслевого тарифного соглашения. Профсоюз авиадиспетчеров данного предприятия принял решение об объявлении забастовки.

Оцените действия сторон.

Задача 9. При проведении переговоров по заключению генерального соглашения между Правительством РФ и объединениями профессиональных союзов (представителями работников) возникли разногласия относительно систем и размеров оплаты труда лиц, занятых в организациях, финансируемых из федерального бюджета.

В каком порядке должны быть разрешены указанные разногласия?

Задача 10. В коллективном договоре, заключенном в ЗАО «Строительный трест № 10», были предусмотрены следующие положения:

1. В течение срока действия настоящего договора профсоюз ЗАО «Строительный трест № 10» обязуется не объявлять забастовки по вопросам, нашедшим отражение в коллективном договоре.

2. ЗАО «Строительный трест № 10» обязуется не осуществлять изменение существенных условий трудовых договоров, заключенных с работниками треста, в течение срока действия договора.

3. Стороны обязуются урегулировать все возникающие между ними коллективные трудовые споры в КТС, на которую в подобных случаях возлагаются функции примирительной комиссии.

Дайте правовую оценку приведенным положениям коллективного договора.

Задача 11. В ходе разрешения коллективного трудового спора в ОАО «Комиэнерго» в состав трудового арбитража были включены представитель службы по урегулированию коллективных трудовых споров, адвокат городской коллегии адвокатов г. Санкт-Петербурга и работник отраслевого профсоюза, в состав которого входит первичная профсоюзная организация ОАО «Комиэнерго».

Оцените законность такого состава трудового арбитража. Дайте характеристику трудового арбитража как органа по разрешению коллективных трудовых споров.

Задача 12. Общее собрание работников автотранспортного цеха ЗАО «Сланцедобыча» выдвинуло требования к работодателю о повышении заработной платы и об изменении порядка ее расчета. Переговоры между работниками и представителями работодателя не привели к урегулированию разногласий, в связи с чем работники приняли решение об объявлении забастовки. Работодатель обратился в суд с заявлением о признании забастовки незаконной, указывая, что автотранспортный цех не является обособленным структурным подразделением, а работники автотранспортного цеха не вправе проводить забастовку, приводящую к остановке деятельности других структурных подразделений.

Какое решение должен вынести суд?

Задача 13. Приказом генерального директора ООО «Омега» от 30.01.2004 бухгалтер Дроздова была уволена по п. 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ в связи с сокращением ее должности. Получив в день увольнения причитающиеся ей заработную плату, компенсацию за неиспользованный отпуск, выходное пособие в размере среднего месячного заработка и трудовую книжку, Дроздова приступила к поиску новой работы.

15 марта 2004 г., купив очередной выпуск рекламной газеты «Из рук в руки», Дроздова обнаружила объявление о вакансии бухгалтера в том же самом ООО «Омега», из которого она была уволена. Полагая увольнение незаконным в связи с тем, что в действительности сокращения штата не было, Дроздова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

В ходе подготовки дела к судебному разбирательству суд запросил в ООО «Омега» штатное расписание по состоянию на момент увольнения истицы и после увольнения. В результате выяснилось, что занимаемая Дроздовой должность бухгалтера в действительности не была сокращена. Представитель ООО «Омега» отказался от дачи объяснений по данному факту, однако настаивал на отказе в удовлетворении исковых требований Дроздовой со ссылкой на пропуск ею предусмотренного ст. 392 Трудового кодекса РФ месячного срока на обращение в суд по данной категории дел.

Сформулируйте решение суда.

Нормативные акты

1. Конституция РФ.
2. Рекомендация МОТ № 92 «О добровольном примирении и арбитраже» 1951 г.
3. Федеральный конституционный закон от 30.05.2001 № 3-ФКЗ «О чрезвычайном положении».
4. Трудовой кодекс РФ.
5. Гражданский процессуальный кодекс РФ.
6. Федеральный закон от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве».
7. Постановление Правительства РФ от 06.04.2004 № 156 «Вопросы Федеральной службы по труду и занятости».
8. Постановление Минтруда России от 14.08.2002 № 57 «Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией».
9. Постановление Минтруда России от 14.08.2002 № 58 «Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника».
10. Постановление Минтруда России от 14.08.2002 № 59 «Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже».
11. Постановление Правительства РФ от 17.12.2002 № 901 «О порядке разработки и утверждения минимума необходимых работ (услуг) в отрасли (подотрасли) экономики, обеспечиваемых в период проведения забастовки в организациях, филиалах и представительствах».
12. Приказ Минтранса России от 07.10.2003 № 197 «Об утверждении Перечня минимума необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях (филиалах и представительствах) транспортного комплекса».
13. Приказ Минздрава России от 25.07.2003 № 326 «Об утверждении Перечня минимума необходимых работ (услуг) на период проведения забастовки в организациях здравоохранения».
14. Постановление Конституционного Суда РФ от 17.05.1995 № 5-П по делу о проверке конституционности статьи 12 Закона СССР от 9 октября 1989 г. «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» (в редакции от 20 мая 1991 г.) в части, запрещающей проведение забастовок работниками гражданской авиации, в связи с жалобой Профсоюза летного состава Российской Федерации».
15. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.1994 № 10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда».
16. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10.10.2003 № 5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации».

17. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

18. Приказ Минздравсоцразвития России от 15.05.2008 № 230н «Об утверждении Административного регламента предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги по содействию в урегулировании коллективных трудовых споров по поводу заключения, изменения и выполнения соглашений, заключаемых на федеральном уровне социального партнерства, коллективных трудовых споров в организациях, финансируемых из федерального бюджета, а также коллективных трудовых споров, возникающих в случаях, когда в соответствии с законодательством Российской Федерации в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена».

Рекомендуемая литература

1. *Безина А.К.* Судебная практика в механизме правового регулирования трудовых отношений. Казань, 1989.

Книга посвящена теоретическим и практическим вопросам судебного рассмотрения трудовых споров и роли судебной практики в регулировании трудовых отношений.

2. *Киселев И.Я.* Сравнительное трудовое право: учебник. М., 2005.

В учебнике рассмотрено применение сравнительного метода в трудовом праве, проанализированы в фокусе сравнительного правоведения главные трудовые институты, в частности институт разрешения трудовых споров.

3. *Лушикова М.В., Лушиков А.М.* Курс трудового права: В 2 т. Т. 1. Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право: Учебник. М., 2003.

В книге на основе исторического и сравнительно-правового анализа рассмотрены основные положения общей и особенной частей трудового права России. Данный том посвящен в частности проблемам коллективного трудового права, включая урегулирование коллективных трудовых споров.

4. *Люттов Н.Л.* Коллективные трудовые споры: сравнительно-правовой анализ. М., 2007.

В книге проведен сравнительно-правовой анализ коллективных трудовых споров, изложены предмет и метод коллективных трудовых споров, приведены различные классификации коллективных трудовых споров, рассмотрены проблемы международно-правового регулирования коллективных трудовых споров, освещены основные принципы разрешения таких споров.

5. *Толкунова В.Н.* Трудовые споры и порядок их разрешения: Учебное пособие. М., 1999.

Данное учебное рассматривает весь комплекс вопросов правового регулирования разрешения трудовых споров. Пособие состоит из трех частей: общие положения (теория трудовых споров), индивидуальные трудовые споры, коллективные трудовые споры.

6. Трудовое и социальное право зарубежных стран / Под ред. Э.Б. Френкель. М., 2002.

Работа представляет собой сравнительно-правовое исследование законодательства развитых стран, а также стран с переходной экономикой по актуальным проблемам трудового права. Одной из проблем, рассматриваемых в книге, является организация и функционирование судов по трудовым делам.

7. *Чуча С.Ю.* Основания и порядок признания забастовки незаконной // Трудовое право. 2002. № 11.

В статье анализируется правовое регулирование забастовок. Особое внимание уделено вопросам признания забастовок незаконными.

8. *Чуча С.Ю.* Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития правового регулирования в Российской Федерации. Омск, 2005.

В монографии рассматриваются теоретические и практические вопросы правового регулирования социального партнерства в сфере труда. В отдельной главе анализируются охранительные формы социального партнерства в сфере труда: индивидуальные и коллективные трудовые споры.

Интернет-ресурсы

www.fnpr.org.ru — официальный сайт Федерации независимых профсоюзов России. Содержит необходимую информацию о деятельности ФНПР, ссылки на сайты, раскрывающие практику урегулирования трудовых споров в России.

www.ks.rfnet.ru — официальный сайт Конституционного Суда РФ. Содержит информацию о деятельности Конституционного Суда РФ, документы Конституционного Суда РФ.

www.rostrud.info — официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости. Содержит информацию о деятельности Роструда, нормативные документы, статистические данные о разрешении коллективных трудовых споров.

www.supcourt.ru — официальный сайт Верховного Суда РФ. Содержит информацию о деятельности Верховного Суда РФ, документы Верховного Суда РФ, обзоры судебной практики.

Ролевые игры

Ролевая игра № 1. «Проведение коллективных переговоров по заключению коллективного договора»

Задачи	74
Участники ролевой игры	74
Ролевая игра проводится в четыре этапа	74
Фабула дела.....	74
Описание этапов ролевой игры.....	75

Ролевая игра № 2. «Разрешение индивидуального трудового спора комиссией по трудовым спорам»

Задачи	76
Участники ролевой игры	76
Ролевая игра проводится в четыре этапа	76
Фабула дела.....	76
Описание этапов ролевой игры.....	76
Общая часть.....	78
Особенная часть.....	78

Ролевая игра № 1. «Проведение коллективных переговоров по заключению коллективного договора»

Данная ролевая игра проводится по завершении изучения общей части курса «Трудовое право России».

Время ролевой игры — 4 академических часа.

Цель — отработка навыков применения знаний, полученных в ходе изучения общей части курса «Трудовое право России», в конкретной практической ситуации.

Задачи

- 1) организация коллективных переговоров в условиях существования в рамках одного работодателя — юридического лица нескольких профсоюзных организаций;
- 2) формирование и представление в процессе коллективных переговоров позиций сторон, имеющих противоположные социально-экономические интересы;
- 3) выработка взаимоприемлемого решения;
- 4) документальное сопровождение процесса организации и проведения коллективных переговоров;
- 5) составление проекта коллективного договора (протокола разногласий).

Участники ролевой игры

- 1) представители работодателя — три человека;
- 2) представители двух первичных профсоюзных организаций, функционирующих у работодателя — юридического лица: три человека от профсоюза «А» и два человека от профсоюза «В»;
- 3) независимые эксперты — два человека (по одному человеку от работодателя и от работников).
- 4) наблюдатели — остальные студенты группы.

На занятии, предшествующем проведению ролевой игры, преподаватель знакомит студентов с фабулой дела, распределяет роли и разъясняет задачи каждой группы участников ролевой игры.

Ролевая игра проводится в четыре этапа

I этап — подготовка к началу коллективных переговоров;

II этап — проведение коллективных переговоров;

III этап — документальное оформление итогов коллективных переговоров;

IV этап — обсуждение хода и итогов ролевой игры.

Организация ролевой игры осуществляется преподавателем. Он самостоятельно распределяет временной ресурс и контролирует его соблюдение, наблюдает за ходом работы участников ролевой игры, не вмешиваясь в нее, делает записи и в исключительных случаях останавливает игру для корректировки поведения участников.

Фабула дела

В ОАО «Каскад» действуют две первичные профсоюзные организации. Первичная профсоюзная организация «А» объединяет 35% работников данного ОАО, а первичная профсоюзная организация «В» — 25% работников. Первичная профсоюзная организация «А» выступает с инициативой о заключении коллективного договора в указанном ОАО. Первичная профсоюзная организация «В» поддерживает данную инициативу. Профсоюзные организации «А» и «В» предлагают включить в коллективный договор следующие условия:

- 1) предоставление преимущественного права на повторное поступление на работу в ОАО «Каскад» лицам, уволенным из него по сокращению штата;
- 2) предоставление работникам ОАО «Каскад» материальной помощи при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск в зависимости от стажа работы в данном ОАО:
 - при стаже работы от двух до десяти лет — в размере половины среднего месячного заработка;
 - при стаже работы свыше десяти лет — в размере среднего месячного заработка.
- 3) предоставление работникам ОАО «Каскад» права приостановить работу в случае задержки выплаты заработной платы свыше трех рабочих дней с оплатой времени приостановки работы в размере среднего заработка работника.

Описание этапов ролевой игры

I этап — подготовка к началу коллективных переговоров.

Представители двух первичных профсоюзных организаций «А» и «В»:

- формируют единый представительный орган;
- составляют документы, оформляющие создание единого представительного органа;
- составляют предложение в адрес работодателя о начале коллективных переговоров и направляют его работодателю;
- выработывают аргументы в обоснование выдвинутых предложений по условиям коллективного договора.

Представители работодателя:

- составляют документ о вступлении в коллективные переговоры;
- выработывают позицию работодателя по предложенным представителями работников условиям коллективного договора.

Независимые эксперты:

- участвуют в выработке сторонами позиции по условиям коллективного договора.

II этап — проведение коллективных переговоров.

Участники коллективных переговоров (представители работников и работодателя) поочередно представляют свои позиции по условиям коллективного договора, высказывают аргументы в обоснование своих позиций, оценивают корректность и обоснованность аргументов другой стороны, в процессе диалога выработывают взаимоприемлемое решение. В ходе переговоров ка-

ждая из сторон вправе объявить перерыв для консультаций со своим экспертом (эксперты не принимают участия непосредственно в переговорах, они только лишь оказывают представителям сторон необходимую консультативную помощь).

III этап — документальное оформление итогов коллективных переговоров.

Участники коллективных переговоров (представители работников и работодателя) составляют документы, оформляющие итоги коллективных переговоров — проект коллективного договора и (или) протокола разногласий. Каждая из сторон вправе привлечь своего эксперта для ответов на возникшие вопросы.

IV этап — обсуждение хода и итогов ролевой игры.

Последовательность выступлений:

- 1) Наблюдатели — отмечают позитивные и негативные моменты в работе своих коллег, оценивают итоговый документ на предмет:
 - соответствия действующему законодательству;
 - соответствия интересам каждой из сторон коллективных переговоров.
- 2) Участники коллективных переговоров (представители работников и работодателя) и независимые эксперты — дают объективную самооценку своей работы.
- 3) Преподаватель — дает оценку работы каждой группы участников ролевой игры на каждом из этапов, а также итогового документа на предмет соответствия действующему законодательству и интересам сторон коллективных переговоров, анализирует допущенные ошибки, формулирует рекомендации по закреплению полученных знаний.

Ролевая игра № 2. «Разрешение индивидуального трудового спора комиссией по трудовым спорам»

Данная ролевая игра проводится по завершении изучения особенной части курса «Трудовое право России».

Время ролевой игры — 4 академических часа.

Цель — отработка навыков применения знаний, полученных в ходе изучения особенной части курса «Трудовое право России», в конкретной практической ситуации.

Задачи

- 1) подготовка заявления работника в комиссию по трудовым спорам;
- 2) формирование и представление позиций работника и работодателя в процессе разрешения индивидуального трудового спора комиссией по трудовым спорам;
- 3) организация разрешения индивидуального трудового спора комиссией по трудовым спорам;
- 4) документальное сопровождение процесса разрешения индивидуального трудового спора комиссией по трудовым спорам;
- 5) выработка решения комиссии по трудовым спорам по существу дела.

Участники ролевой игры

- 1) работник;
- 2) представитель работника от первичной профсоюзной организации;
- 3) представители работодателя — два человека;
- 4) члены комиссии по трудовым спорам — четыре человека;
- 5) свидетель — один человек;
- 6) наблюдатели — остальные студенты группы.

На занятии, предшествующем проведению ролевой игры, преподаватель знакомит студентов с фабулой дела, распределяет роли и разъясняет задачи участников ролевой игры.

Ролевая игра проводится в четыре этапа

I этап — подготовка и подача заявления работника в комиссию по трудовым спорам;

II этап — подготовка к заседанию комиссии по трудовым спорам, выработка позиций спорящих сторон;

III этап — разрешение индивидуального трудового спора на заседании комиссии по трудовым спорам;

IV этап — обсуждение хода и итогов ролевой игры.

Организация ролевой игры осуществляется преподавателем. Он самостоятельно распределяет временной ресурс и контролирует его соблюдение, наблюдает за ходом работы участников ролевой игры, не вмешиваясь в нее, делает записи и в исключительных случаях останавливает игру для корректировки поведения участников.

Фабула дела

Бухгалтер ОАО «Каскад» Мария Сергеевна Львова по окончании рабочего дня осталась на рабочем месте во исполнение устного указания главного бухгалтера, чтобы завершить квартальный отчет. Через полтора часа работы она решила выпить чашку кофе непосредственно на рабочем месте, не прекращая работу. По неосторожности она опрокинула чашку с горячим кофе на компьютер, в результате чего компьютер был полностью испорчен. На основании докладной записки главного бухгалтера (свидетеля произошедшего) на следующий день генеральный директор ОАО «Каскад» издал приказ об объявлении М.С. Львовой выговора и привлечении ее к материальной ответственности в размере стоимости испорченного оборудования — 40 000 руб. По данным бухгалтерии, средний заработок М.С. Львовой за последние 12 месяцев составил 20 000 руб. Ввиду бесспорности вины М.С. Львовой объяснения от нее затребованы не были. Одновременно с объявлением приказа о привлечении М.С. Львовой к дисциплинарной и материальной ответственности, начальник отдела кадров заявил ей, что по указанию генерального директора ежегодный оплачиваемый отпуск будет предоставлен М.С. Львовой только после полного возмещения причиненного ущерба.

Описание этапов ролевой игры

I этап — подготовка и подача заявления работника в комиссию по трудовым спорам.

Работник:

- оформляет полномочия своего представителя на представление его интересов в комиссии по трудовым спорам;

- совместно со своим представителем определяет содержание своих требований о защите нарушенных трудовых прав;
- составляет заявление в комиссию по трудовым спорам;
- подает заявление в комиссию по трудовым спорам.

Члены комиссии по трудовым спорам:

- избирают из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии.

Комиссия по трудовым спорам:

- регистрирует заявление работника;
- назначает дату и время заседания;
- извещает стороны о дате и времени заседания.

II этап — подготовка к заседанию комиссии по трудовым спорам, выработка позиций спорящих сторон.

Работник совместно со своим представителем:

- вырабатывают аргументы в обоснование своих требований;
- готовятся к выступлению на заседании комиссии по трудовым спорам.

Представители работодателя:

- вырабатывают аргументы в обоснование своей позиции;
- готовятся к выступлению на заседании комиссии по трудовым спорам;
- готовят необходимые документы по требованию комиссии по трудовым спорам.

Комиссия по трудовым спорам:

- определяет перечень документов, необходимых для представления работодателем в заседание;
- определяет лиц, приглашаемых на заседание комиссии по трудовым спорам, и вызывает их.

III этап — разрешение индивидуального трудового спора на заседании комиссии по трудовым спорам.

Комиссия по трудовым спорам:

- разъясняет сторонам порядок разрешения трудового спора;
- разрешает спор по существу;
- ведет протокол заседания;
- выносит решение по делу.

Спорящие стороны — работник, его представитель, с одной стороны, и представитель работодателя, с другой стороны:

- представляют свои доводы;
- представляют доказательства в обоснование своих доводов;
- задают вопросы другой стороне;
- возражают относительно доводов другой стороны.

Свидетель (главный бухгалтер):

- дает объяснения по существу заданных ему вопросов.

IV этап — обсуждение хода и итогов ролевой игры.

Последовательность выступлений:

1. Наблюдатели — отмечают позитивные и негативные моменты в работе своих коллег, оценивают решение комиссии по трудовым спорам на предмет:

- соответствия действующему законодательству;
- соответствия фактическим обстоятельствам дела.

2. Работник, его представитель, представители работодателя, члены комиссии по трудовым спорам — дают объективную самооценку своей работы.

3. Преподаватель — дает оценку работы участников ролевой игры на каждом из этапов, а также решения комиссии по трудовым спорам на предмет соответствия действующему законодательству и фактическим обстоятельствам дела, анализирует допущенные ошибки, формулирует рекомендации по закреплению полученных знаний.

Примерная тематика рефератов, курсовых и дипломных работ

1. Основные исторические закономерности правового регулирования труда.
2. Становление «социального государства» и его роль в развитии механизма правового регулирования общественного труда.
3. «Социальное законодательство»: причины возникновения и история развития.
4. История правового регулирования труда в России (XVIII–XIX вв.).
5. Правовое регулирование труда в период новой экономической политики (1921–1929 гг.).
6. История правового регулирования труда в СССР.

Общая часть

7. Предмет трудового права как отрасли права.
8. Метод правового регулирования труда в условиях многоукладной экономики.
9. Функции трудового права.
10. Принципы трудового права.
11. Трудовое право России в системе российского права.
12. Право на труд и формы его реализации.
13. Единство и дифференциация правового регулирования труда.
14. Субъекты трудового права: понятие и виды.
15. Работник как субъект трудового права.
16. Права человека в сфере труда.
17. Правовое регулирование труда в системе государственной службы.
18. Правовое положение иностранных граждан в сфере труда по законодательству Российской Федерации.
19. Работодатель как субъект трудового права.
20. Управление трудом в условиях многоукладной экономики (правовые вопросы).
21. Понятие и формы социального партнерства в сфере труда.
22. Участие работников в управлении организации: проблемы правового регулирования.
23. Правовое положение профессиональных союзов по трудовому праву.
24. Источники трудового права: понятие и система.

25. Акты международно-правового регулирования труда как источник российского трудового права.
26. Роль актов судебной власти Российской Федерации в регулировании отношений в сфере труда.
27. Коллективные договоры и соглашения как источник трудового права.
28. Правовая природа актов работодателя в сфере управления трудом.
29. Правовое регулирование «заемного труда».
30. Правовое регулирование труда за рубежом (на примере конкретного института трудового права или конкретной страны).

Особенная часть

31. Правовые вопросы обеспечения занятости.
32. Квотирование рабочих мест.
33. Правовой статус безработного.
34. Организация общественных работ.
35. Сущность трудового договора.
36. Понятие и содержание трудового договора.
37. Форма и порядок заключения трудового договора.
38. Виды трудового договора.
39. Особенности трудового договора с руководителем организации.
40. Изменение условий трудового договора (теория и практика).
41. Расторжение трудового договора по инициативе работника: анализ материалов практики.
42. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя: анализ судебной практики.
43. Расторжение трудового договора в связи с сокращением численности штатов или организации, ликвидация организации (на материалах практического применения законодательства).
44. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (по материалам практического применения законодательства).
45. Прекращение трудового договора как санкция за правонарушения (на материалах практического применения законодательства).

46. Особенности прекращения трудовых отношений с некоторыми категориями работников (на материалах практического применения законодательства.)
47. Правовое регулирование рабочего времени: законодательство и практика его применения.
48. Правовое регулирование времени отдыха: законодательство и практика его применения.
49. Отпуска по российскому трудовому праву: проблемы правового регулирования.
50. Методы правового регулирования заработной платы.
51. Исчисление среднего заработка: правовое регулирование, проблемы.
52. Охрана заработной платы.
53. Ответственность по трудовому праву.
54. Дисциплинарная ответственность по российскому трудовому праву.
55. Специальная дисциплинарная ответственность.
56. Дисциплинарная ответственность отдельных категорий работников (конкретная категория на выбор).
57. Проблемы материальной ответственности работодателя в сфере трудовых отношений.
58. Материальная ответственность работников по российскому трудовому праву.
59. Полная материальная ответственность: законодательство и практика.
60. Ответственность работодателя по обязательствам, вытекающим из использования наемного труда
61. Проблемы юридической ответственности участников коллективных переговоров, договоров и соглашений.
62. Моральный вред в трудовых отношениях.
63. Административная, уголовная и имущественная ответственность в сфере трудового права.
64. Правовые вопросы охраны труда.
65. Обеспечение безопасности труда посредством правового регулирования режима труда и отдыха.
66. Условия об охране труда в договорах о труде и их правовое значение.
67. Правовое регулирование труда женщин.
68. Правовое регулирование труда молодежи.
69. Понятие, виды и подведомственность трудовых споров.
70. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
71. Коллективные трудовые споры: понятие, виды и порядок разрешения.
72. Право на забастовку: понятие, порядок организации и проведения.
73. Особенности регулирования труда работников, занятых у работодателей — физических лиц.
74. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников (конкретная категория на выбор).
75. Защита персональных данных работника (проблемы и особенности).
76. Коммерческая тайна в трудовых отношениях.
77. Понятие и формы защиты трудовых прав работников.
78. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.
79. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.
80. Самозащита работниками трудовых прав.