Министерство образования и науки
Российской Федерации

Новосибирский юридический институт (филиал)
Томского государственного университета

Учебно-методический комплекс
дисциплины

«ТРУДОВОЕ ПРАВО»
(практикум)

В двух тетрадях

Тетрадь 1

Новосибирск
2010

Учебно-методический комплекс подготовлен кандидатом юридических наук, доцентом Э. Р. Мартиросян

Утвержден на заседании кафедры трудового, земельного и финансового права

Протокол №2 от 10 сентября 2010 г.

Заведующая кафедрой трудового,
земельного и финансового права,
кандидат юридических наук, доцент Э. Р. Мартиросян

Рекомендовано к опубликованию методической комиссией НЮИ (ф) ТГУ

Протокол № от 2010 г.

Председатель методической комиссии,
кандидат юридических наук, доцент В. В. Белковец

Настоящий комплекс разработан на основе государственного образовательного стандарта по специальности «Юриспруденция» и предназначен для студентов НЮИ (ф) ТГУ всех форм обучения.

© Новосибирский юридический институт (филиал) ТГУ, текст, 2010

Содержание

ТЕТРАДЬ 1

1. Предисловие

2. Введение

3. Понятие, предмет, метод и система трудового права. Основные принципы правового регулирования труда

   Задачи
   Контрольные вопросы

4. Источники трудового права. Правоотношения в сфере трудового права. Субъекты трудового права

   Задачи
   Контрольные вопросы

5. Социальное партнерство

   Задачи
   Контрольные вопросы

6. Трудовой договор

   Задачи
   Контрольные вопросы

7. Рабочее время и время отдыха

   Задачи
   Контрольные вопросы

ТЕТРАДЬ 2

8. Заработная плата. Нормирование труда. Гарантии и компенсации

Задачи
Контрольные вопросы

9. Трудовой распорядок. Дисциплина труда

Задачи
Контрольные вопросы

10. Охрана труда. Защита трудовых прав работников

Задачи
Контрольные вопросы

11. Материальная ответственность сторон трудового договора

Задачи
Контрольные вопросы

12. Трудовые споры и порядок их разрешения

Задачи
Контрольные вопросы

13. Список терминов

14. Список литературы

Предисловие

Настоящее учебно-методическое пособие предназначено для студентов, обучающихся в высших учебных заведениях по специальности «Юриспруденция», при изучении трудового права. Оно построено в соответствии с новой программой курса «Трудовое право».

Пособие содержит методические указания по темам, указанным в содержании, задачи для практических занятий и контрольные вопросы. В пособии использованы публикации журналов «Хозяйство и право», «Справочник кадровика», «Трудовое право», «Человек и труд».

Необходимо отметить, что подготовку к практическим занятиям следует начинать с глубокого усвоения учебной литературы, нормативных актов, методических указаний к каждой теме.

Приступая к решению задачи, студент должен уяснить ее условие и, исходя из уже полученных им знаний в области теории и норм права, установить, какие вопросы вытекают из содержания задачи. Решение задачи должно быть мотивированным, обоснованным теоретически и ссылкой на конкретную норму права.

Решение задач преследует цель приобретения студентами навыков практического применения теоретических положений и нормативных актов.

Введение

С 1 февраля 2002 г. вступил в действие новый Трудовой кодекс Российской Федерации.

Кодекс состоит из 62 глав, объединенных в XIV разделов и 6 частей (без названия).

В разделы включены нормы, регулирующие однородные отношения: трудовой договор, рабочее время, время отдыха, охрану труда и т.д. Каждый из его разделов состоит из нескольких глав. По сравнению с КЗоТом Трудовой Кодекс содержит новые разделы: «Социальное партнерство в сфере труда» (разд.II); «Профессиональная подготовка и повышение квалификации работников» (разд. VIII); «Материальная ответственность сторон трудового договора» (разд. XI); «Защита трудовых прав работников, разрешение трудовых споров и ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права» (разд. XIII); «Заключительные положения» (разд. XIV). В названных и других разделах имеется немало новых глав. Например, гл. 2 «Трудовые отношения, стороны трудовых отношений, основания возникновения трудовых отношений»; гл. 14 «Защита персональных данных работника»; гл. 32 «Ученический договор», гл. 38 «Материальная ответственность работодателя перед работником»; гл. 43 «Особенности регулирования труда руководителей организаций и членов коллегиального исполнительного органа организации»; гл. 54 «Особенности регулирования труда работников религиозных организаций».

Особо следует сказать о первых главах каждого раздела.

В гл. 1 (разд.1) «Основные начала трудового законодательства» закреплены цель и задачи данного законодательства. Это основные принципы и иные важнейшие исходные положения, получившие дальнейшую конкретизацию в последующих главах Кодекса.

Первые главы иных разделов обычно называются «Общие положения», где сформулированы основы правового регулирования однородных отношений и важнейшие положения, применяемые в данной главе. Такой подход является правильным. Отсутствие в КЗоТе подобных глав нередко способствовало возникновению конфликтных ситуаций. Помимо новой структуры и более четкого понятийного аппарата в Кодексе немало и иных новелл принципиального характера, содержащихся практически во всех его разделах.

Например, новый Кодекс предусматривает, что трудовой договор должен заключаться и в случаях выборов, избрания по конкурсу, назначения на должность (ст. 16-19); устанавливает дополнительный нерабочий праздничный день 23 февраля – День защитника Отечества (ст. 112); разрешает по общему правилу заключение трудовых договоров о работе по совместительству с неограниченным числом работодателей (ст.282);

допускает возможность заключения ученического договора (ст.196). Детальный анализ новелл будет дан в статьях, посвященных конкретным разделам.

Федеральным законом от 30 июня 2006 года № 90-ФЗ во многие статьи Трудового кодекса внесены существенные изменения.

Федеральным законом от 20 апреля 2007 года № 54-Фз внесены изменения в раздел «Оплата и нормирование труда ». Это следует учитывать при решении задач.

Поскольку изменения в Трудовое законодательство вносятся практически ежегодно, рекомендуется использовать учебники и комментарии к трудовому кодексу, изданные в 2009 году и позже.

Решая задачи необходимо использовать:

1. Постановление Пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 года в редакции от 28 декабря 2006 года «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ»;
2. Постановление Пленума Верховного суда РФ от 16 ноября 2006 года «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причинённый работодателю».

Тема 1. ПОНЯТИЕ, ПРЕДМЕТ, МЕТОД И СИСТЕМА ТРУДОВОГО ПРАВА. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА

Предметом трудового права является не вообще всякий труд человека, а лишь трудовые отношения в общественном труде, общественные отношения по поводу применения и организации труда и производные от них отношения, то есть целый комплекс общественных отношений.

Трудовой кодекс РФ четко указал, что предметом регулирования трудового права являются, прежде всего, трудовые отношения между работниками и работодателями. Однако эти отношения не исчерпываются предметом трудового права. В него входят и другие отношения, тесно связанные с трудовыми. Одни из них предшествуют, другие - функционируют одновременно, третьи - приходят на смену трудовым отношениям.

Круг общественных отношений на производстве, регулируемый нормами трудового права, определен в статье 1 Трудового кодекса. Их девять:

1. Отношения по содействию занятости и трудоустройству у данного работодателя. Цель указанных отношений обеспечить граждан работой, способствовать возникновению трудовых связей между ними и работодателями. Нормы, составляющие содержание отношений по трудоустройству, устанавливают квоту рабочих мест, гарантии социальной поддержки гражданам, ищущим работу. Для этих отношений характерна множественность субъектов, к которым относятся не только работники и работодатели, но и органы государственной власти, профсоюзы.

2. Трудовые отношения работника с работодателем по использованию и условиям труда. Основной предмет трудовых отношений – работа работника (объект и содержание трудовых отношений; деятельность, связанная с непосредственной реализацией способности граждан к труду). Трудовые отношения выражают волевую часть производственных отношений, поскольку возникают и прекращаются по воле работника и работодателя. В главе 2 Трудового кодекса дается не только понятие и основание возникновения трудового отношения, но и указаны основные права и обязанности сторон, что является содержанием трудового правоотношения.

3. Отношения по организации труда и управления трудом, участию в управлении организацией.

4. Отношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и социально-партнерских соглашений, участию представителей работников в управлении организацией, проведению консультаций, формированию деятельности органов социального партнерства (комиссий, комитетов и т.п.), управлению социальными внебюджетными фондами и т.д.

5. Отношения по участию работников и профсоюзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях.

6. Отношения по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров непосредственно у данного работодателя.

7. Отношения по материальной ответственности сторон трудового отношения за вред (ущерб), причиненный по вине одной стороны другой. Данные отношения могут быть двух видов в зависимости от того, какая сторона причинила вред: а) по материальной ответственности работодателя за вред, нанесенный работнику трудовым увечьем или нарушением его права на труд, в том числе за моральный вред; б) по материальной ответственности работника, причинившего ущерб имуществу работодателя. Данные отношения возникают только у тех работников, которые нанесли ущерб или которыми причинен вред.

8. Отношения надзорных и контрольных органов (Федеральной инспекции труда, государственных специализированных и профсоюзных инспекций и т.д.) с работодателем по вопросам соблюдения трудового законодательства и охраны труда.

9. Отношения по разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров, возникающих лишь у некоторых работников и отдельных рабочих коллективов. Когда появляется такой трудовой спор, то второй стороной эти отношений является орган, решающий данный спор (комиссия по трудовым спорам, суд и т.п.).

Ведущими из перечисленных отношений являются трудовые отношения работника с работодателем. Остальные восемь или предшествуют трудовым отношениям (по обеспечению занятости — пункт 1), или сопутствуют им (пункты 3, 4, 5, 6, 8), а некоторые могут последовать за ними (например, по трудовым спорам, материальной ответственности -пункты 7, 9).

Отношения пунктов 3, 4, 6 по своему характеру организационно-управленческие и потому всегда сопутствуют трудовому отношению, а отношения, указанные в пунктах 7, 8, 9 — охранительные, направленные на обеспечение соблюдения трудового законодательства, охраны труда и ответственности за их нарушение.

Предмет отрасли трудового права как системы отношений, регулируемый нормами трудового права, надо отличать от предмета науки трудового права. Их предметом является изучение самих норм трудового

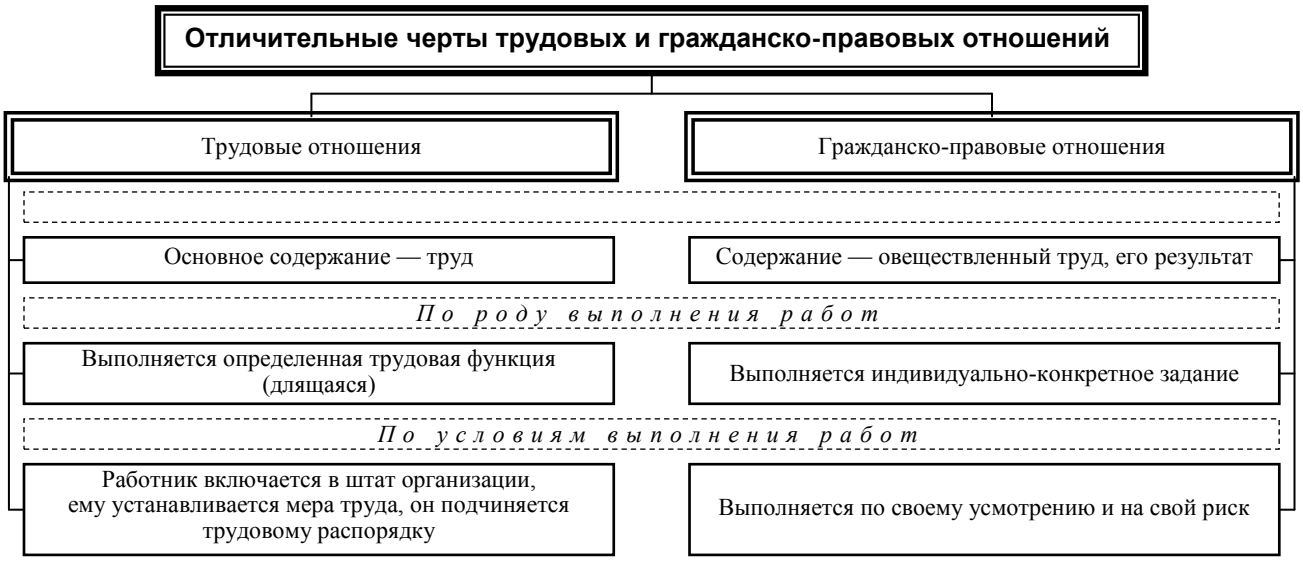
законодательства, не только российского, но и международного, а также их истории и учений о правоотношениях сферы трудового права.

Отношения по государственному социальному страхованию ранее входили в предмет отрасли трудового права. Теперь же они выделены в предмет самостоятельной новой отрасли права социального обеспечения.

На практике часто трудно отличить отношения по труду, регулируемые административным или гражданским правом, от трудовых отношений сферы трудового права.

Так, в гражданском праве с трудом связаны договоры: изобретательский, авторский, поручения, личного подряда и другие. Предметом гражданских отношений является *результат труда* (изобретение, картина, отремонтированное помещение и т.д.), и трудится гражданин по собственным правилам и получает вознаграждение за результат работы.

Предметом же трудового договора является сам процесс труда работника по определенной специальности, квалификации, должности в общей организации труда данного работодателя с подчинением правилам трудового распорядка.



Трудовое право соприкасается с административным правом в труде государственных служащих и работников, обучающихся без отрыва от производства.

Так, процесс назначения на должность и освобождение от государственной службы — это область административного права, а условия труда с определенными изъятиями и льготами по федеральному закону от 31 июля 1995 года «Об основах государственной службы Российской Федерации» — это область трудового права. Но к государственным служащим относятся и военнослужащие, работники МВД (офицеры). Их труд регулируется нормами административного права: военные уставы, специальное законодательство о них.

Труд работников, обучающихся без отрыва от производства,

регулируется нормами трудового права, а их учебный труд — административными нормами.

Принадлежность норм, регулирующих трудовые отношения, к трудовому законодательству четко выражена в статье 11 Трудового кодекса, указывающей, что, когда в судебном порядке установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства.

В этой же статье определен круг лиц, на который не распространяются ТК, закон и иные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, если только эти лица одновременно не выступают в качестве работодателей и их представителей. К ним относятся:

—военнослужащие при исполнении ими обязанностей военной службы;

—члены советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор);

—лица, работающие по договорам гражданско-правового характера;

—другие лица, если это установлено федеральным законом.

С переходом к рыночной экономике, приватизации государственных и муниципальных организаций расширилась сфера действия трудового законодательства. Оно регулирует трудовые отношения всех лиц, заключивших с работодателем трудовой договор. При этом не имеет значения, где заключается договор — в государственной организации, в акционерном обществе или в обществе с ограниченной ответственностью. Везде действует трудовое законодательство.

Метод трудового права отвечает на вопрос, как, каким образом осуществляется регулирование общественных отношений, и имеет свои особенности. Методом трудового права называется комплекс шести способов правового регулирования, то есть воздействия законодателя через нормы права на волю людей, их поведения в труде на производстве в нужном для общества направлении:

—сочетание централизованного и локального регулирования трудовых отношений;

—сочетание договорного характера труда, рекомендательного и императивного способов регулирования — ст. 9 ТК;

—равноправие сторон при заключении и изменении трудовых договоров и подчинение работника в процессе труда работодателю;

—участие трудящихся через своих представителей, профсоюзы, трудовые коллективы в правовом регулировании труда и контроле за соблюдением трудового законодательства;

—специфический способ защиты трудовых прав, допускающий самозащиту, сочетающий действие органа созданного в организации (комиссия по трудовым спорам) с судебной защитой по индивидуальным спорам и паритетного органа (примирительной комиссии) и третейского

органа (трудовой арбитраж или посредник) по коллективным трудовым спорам, забастовка как способ решения спора;

—единство и дифференциация (различие) правового регулирования труда.

Единство выражается в общих для всей территории страны закрепленных в статье 2 принципах правового регулирования труда, единых для всех работников основных трудовых правах и обязанностях, установленных в общих нормах трудового законодательства (общая норма означает распространение ее на всех работников).

Дифференциация правового регулирования труда (т.е. различие) выражается в специальных нормах применяемых только к определенным работникам, и проводится законодателем, учитывающим в нормах права ее основания. В разделе XII ТК «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников», а также в статье 249 ТК «Общих положений» указывается, что «особенности регулирования труда — это нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам, либо предусматривающие дополнительные правила для отдельных категорий работников». Эти особенности создают нормы изъятия, нормы льготы, но в статье не указаны нормы приспособления (учет специфики труда). Надо заметить, что Трудовой кодекс в разделе XII указал не всех работников с особенностями регулирования труда. Такие особенности предусматривают специальные федеральные законы о государственных служащих, о статусе судей. Дифференциация отражается также в различных видах договорах.

Система трудового права — совокупность юридических норм, образующих единое предметное целое (отрасль) с разбивкой на отдельные относительно самостоятельные структурные образования (институты), а также на иные устойчивые общности норм, имеющие структурную определенность (подинституты).

Структурно вся система трудового права России подразделяется на две большие части — **Общую** и **Особенную**. Нормы Общей части трудового права распространяются на все отношения этой отрасли, регламентируют наиболее общие вопросы организации и применения труда работников в зависимости от региональной и отраслевой принадлежности организаций, в которых они работают. Они устанавливают предмет трудового права, субъектный состав участников регулируемых общественных отношений, их статус (правовое положение), формируют метод правового регулирования, разграничивают компетенции Федерации и ее субъектов по регулированию труда. Общая часть не имеет институтов, так как в ней сгруппированы нормы, имеющие общий характер по регулированию труда: конституционные основы труда (ст. 2, 7, 19, 32, 34, 37, 38, 41, 43, 45, 46, 47 Конституции РФ), раздел I «Общие положения» (ст. 1—22) и раздел II «Социальное партнерство в сфере труда» (ст. 23—55) Трудового кодекса РФ.

Нормы Особенной части конкретизируют положения Общей части. Они регламентируют отдельные виды общественных отношений и их элементы,

группируясь в институты и подинституты.

Современная система трудового права включает в себя следующие институты:

—институт обеспечения занятости и трудоустройства;

— центральный институт трудового договора, в котором группируются нормы о понятии, видах трудового договора, порядке его заключения, изменения и прекращения (то есть приема, перевода и увольнения).

Шесть институтов, регулирующих важнейшие аспекты трудовых отношений:

—рабочее время;

—время отдыха;

—оплату труда;

—гарантийные и компенсационные выплаты;

—трудовую дисциплину;

—охрану труда;

Четыре института, регулирующие производные от трудового отношения, непосредственно с ним связанные отношения:

—материальной ответственности сторон трудовых отношений за вред, причиненный друг другу;

—подготовки кадров и повышения квалификации на производстве;

—институт порядка разрешения индивидуальных и коллективных споров;

—институт надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и охраны труда.

От системы трудового права как отрасли следует отличать систему трудового законодательства. Первая соотносится со второй как содержание и форма. Система трудового законодательства включает в себя правовые нормативные акты, их преамбулы, статьи, заключительные положения и т.д. Отсюда следует, что система трудового права проявляется в трудовом законодательстве, а трудовое законодательство выступает источником трудового права.

Наиболее полно система трудового права России отражена в Трудовом кодексе Российской Федерации. Структура Трудового кодекса Российской Федерации в основном строится по системе отрасли трудового права, но есть некоторые отличия.

Так, в Кодексе имеется специальный раздел XII об особенностях правового регулирования труда некоторых работников.

В Трудовом кодексе институты отрасли трудового права группируются не по главам, а по разделам.

Раздел XII не считается самостоятельным институтом, а в разделе XIII имеется три самостоятельных института:

а) государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства;

б) защита профсоюзами трудовых прав работников;

в) разрешение индивидуальных и коллективных договоров.

Принципы трудового права — это положения, которые выражают сущность норм трудового права, главное направление политики государства в области правого регулирования общественных отношений, связанных с применением и организацией наемного труда. Они предопределены требованиями экономических законов организации труда в нашем обществе. С изменением характера общественно-трудовых отношений и существа организации труда происходят и соответствующие изменения в основных принципах правового регулирования труда.

Так, в советский период действовал принцип обязательности труда для каждого трудоспособного гражданина с правовой ответственностью за тунеядство, а ныне действует принцип свободы труда.

В то же время с появлением в российском обществе безработицы в трудовом праве появился новый принцип — защита от безработицы и содействие в трудоустройстве.

Наряду с предметом и методом принципы служат системообразующими элементами самостоятельной отрасли права. Выступая в качестве основы построения трудового права, принципы характеризуют не только сущность, но и содержание трудоправовых норм, выявляют наиболее значимые их признаки: направленность на охрану труда, создание системы гарантий и льгот для работников.

Все отраслевые принципы трудового права можно подразделить на 4 группы:

Группировка принципов осуществляется также по их целенаправленности:

1) принципы привлечения к труду, обеспечения занятости и использования рабочей силы;

2) принципы, определяющие уровень условий труда и охрану трудовых прав;

3) принципы производственной демократии и развития личности трудящихся.

Все правовые принципы классифицируется по сфере их действия на следующие:

а) **общеправовые**, то есть свойственные всем отраслям права, в том числе и трудовому праву (принцип законности, демократизма, равноправия и т.д.);

б) **межотраслевые**, те, что распространяются на несколько отраслей права (трудовое, гражданское, административное — ст. 37 Конституции РФ): например, принцип свободы труда;

в) **отраслевые**, то есть отражающие специфику норм данной отрасли права;

г) **внутриотраслевые**, отображающие суть норм конкретного института данной отрасли права.

Межотраслевые принципы, связанные с трудом, именуются принципами правового регулирования труда. Отраслевые принципы трудового права представляют собой конкретизацию этих межотраслевых принципов применительно к трудовым отношениям и нормам, их регулирующим.

В Конституции РФ могут закрепляться не только межотраслевые принципы, но и межотраслевые и отраслевые одновременно.

Конституция России закрепляет следующие принципы трудового права, или, что одно и то же, принципы правового регулирования труда:

1. Свобода труда и возможность свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Запрет принудительного труда и защита от безработицы (ст. 37).

2. Право на охрану здоровья (ст. 41).

3. Право на образование (ст. 43).

4. Право на объединение. Свобода деятельности общественных объединений гарантируется (ст. 30).

5. Право на защиту прав и свобод всеми способами, не запрещенными законом (ст. 45).

6. Право на вознаграждение за труд, без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (ст. 37).

7. Право на отдых (ст. 37).

Все эти принципы объединяет то, что они распространяются на всех граждан и проявляются во всех отраслях права, в той или иной степени регулирующих отношения, связанные с трудом, а поэтому они — суть межотраслевых принципов.

Исключение составляют лишь принципы, указанные в пунктах 6 и 7;

они хотя и распространяются на всех граждан, но по своему смысловому содержанию являются отраслевыми.

Трудовой кодекс в ст. 2 закрепил основные принципы правового регулирования труда.

В каждой отрасли права, как правило, существуют один или несколько принципов, имеющих первостепенное значение. В советское время таким краеугольным принципом трудового права был принцип **всеобщности труда**, возлагавший на всех трудоспособных граждан обязанность трудиться и предоставлявший им гарантированное право на труд.

В настоящее время роль такого принципа, на котором основывается организация труда в рамках рыночной экономики, выполняет **принцип свободы труда**. Он предоставляет каждому трудоспособному человеку возможность совершенно самостоятельно и независимо от кого бы то ни было распоряжаться своей способностью к труду, но в то же время не гарантирует реальное обеспечение его конкретной работой. Именно этот принцип является основной идеей правового регулирования труда в современных условиях.

ЗАДАЧИ

Задача № 1

Группа строительных рабочих заключила с государственной строительной организацией договор, согласно которому обязывалась в течение трех месяцев произвести отделочные работы и сдать работу в готовом виде. После окончания срока договора и получения соответствующей оплаты рабочие потребовали компенсацию за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

Правомерно ли требование рабочих?

Задача № 2

В государственном предприятии между генеральным директором и выбранным профсоюзным органом возникли разногласия по поводу установления тарифных ставок и должностных окладов. Генеральный директор заявил, что они устанавливаются методом государственного регулирования заработной платы. Председатель профсоюзного комитета считал, что размер заработной платы в виде тарифных ставок и должностных окладов определяется методом локального регулирования трудовых отношений.

Чье мнение является правильным с точки зрения метода трудового права?

Контрольные вопросы:

1. Сформулируйте понятие трудового права.
2. Какие общественные отношения составляют предмет трудового права, их особенности?
3. Что разделяет общественно-трудовые отношения от гражданско-правовых отношений, связанных с трудом?
4. Назовите современные организационные формы по применению и использованию труда граждан.
5. Каковы особенности метода правового регулирования общественно-трудовых отношений?
6. Дайте определение системе трудового права как отрасли и науки.
7. Назовите структурное разделение системы трудового права.
8. Из каких институтов состоит современная система трудового права?
9. Определите место трудового права в общей системе права и его соотношение со смежными отраслями.
10. В каких нормативных актах закреплены принципы трудового права?
11. Какова функциональная роль (значение) правовых принципов?
12. Какие виды принципов Вы знаете? Чем они отличаются друг от друга?
13. Дайте классификацию принципов по сферам их действия.
14. Какова тенденция развития трудового права?

Тема 2. ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА. ПРАВООТНОШЕНИЯ В СФЕРЕ ТРУДОВОГО ПРАВА. СУБЪЕКТЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА

Источником трудового права называется Закон и иной нормативно-правовой акт, содержащий нормы этой отрасли. Источник представляет собой форму выражения норм трудового права, и эта форма может быть различной в зависимости от того, какой орган издает нормативный акт.

Источник трудового права является результатом нормотворческой деятельности уполномоченных государственных органов, органов местного самоуправления и социальных партнеров.

Источники — нормативные акты, относящиеся к трудовому праву России, составляют определенную систему, которая включает в себя разнообразные по своему характеру, юридической силе и сфере действия нормативные акты. Система источников трудового права включает все источники трудового права: законы, подзаконные акты, вплоть до нормативных частей коллективных договоров, соглашений, классифицированных не только по предмету, но и по подчиненности, субординации актов. Все источники в их системе находятся в определенной взаимосвязи и взаимозависимости.

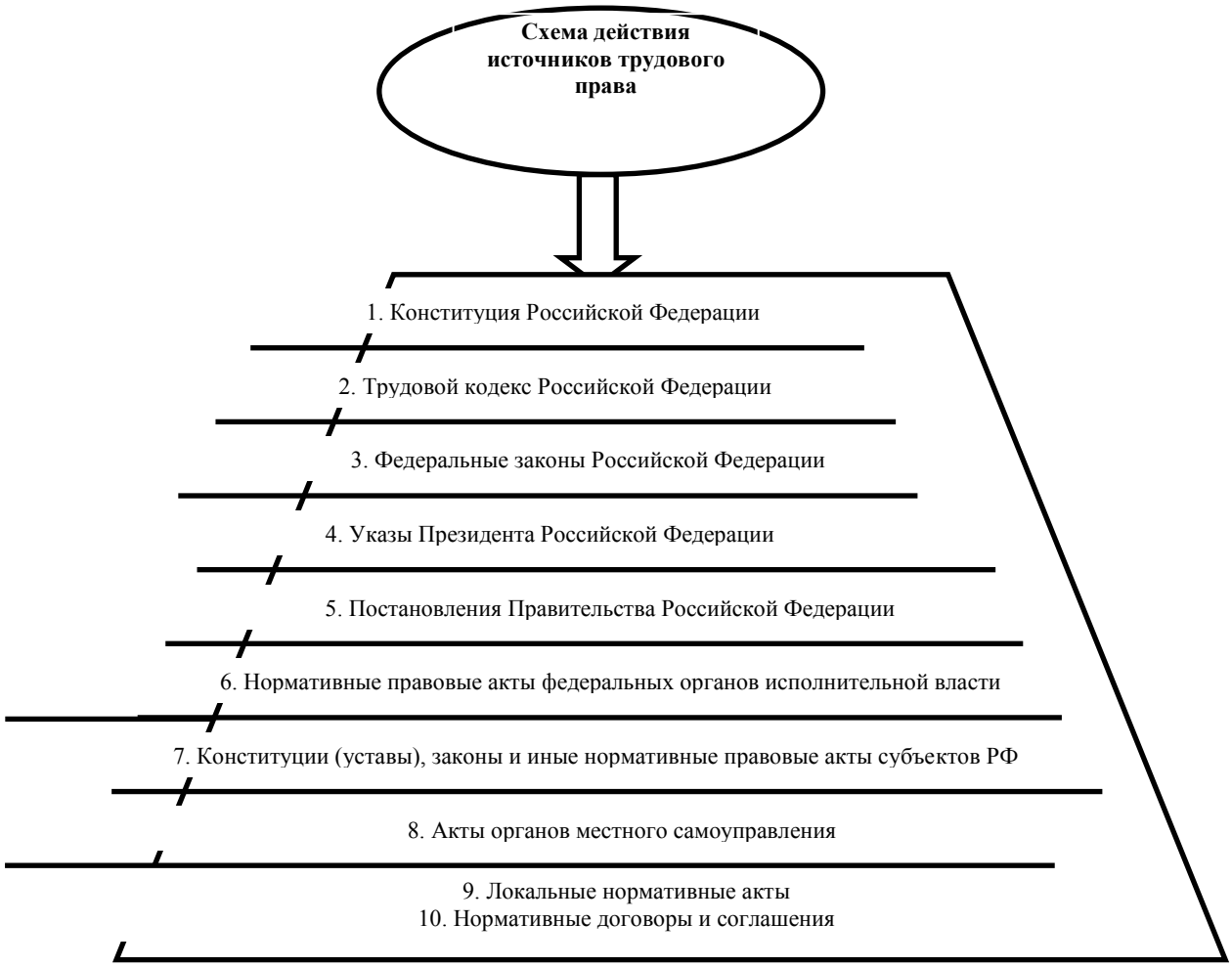
Для системы источников трудового права России характерны следующие особенности:

1. В создании актов трудового законодательства активно участвуют сами работники через свои трудовые коллективы, профсоюзы и другие представительные органы, а также работодатели.

2. В систему источников трудового права России, обусловленную федеральным характером нашего государства, входят нормативные акты не только федерального ранга, но и акты субъектов Российской Федерации, а также нормативная часть социально-партнерских соглашений и коллективных договоров, международно-правовые акты по труду, ратифицированные нашей страной (Всеобщая декларация прав человека, принятая ООН 10 декабря 1948 года, конвенции и декларации Международной организации труда).

Вся система источников трудового права Российской Федерации состоит из федерального законодательства, регионального (субъектов

Федерации), локального (на предприятии, в организации) и международных актов, которые имеют преимущества перед национальными актами в соответствии с п. 4 ст. 15 Конституции РФ.



Примечание:

В случае противоречий между Трудовым кодексом и иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права, применяется Трудовой кодекс Российской Федерации.

Если вновь принятый федеральный закон противоречит Трудовому кодексу Российской Федерации, то этот федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений и дополнений в Трудовой кодекс Российской Федерации.

Все источники трудового права классифицируются на законы и подзаконные акты по степени их важности и субординации. Но их можно классифицировать и по другим основаниям: системе отрасли трудового права, органам, их принимающим, сфере действия.

Важнейшими источниками права Российской Федерации, как в целом для всей системы права, так и отдельных ее отраслей, в частности трудового права, являются: **Декларация прав и свобод человека и гражданина от 22 ноября 1991 г.** и **Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г.**, где эти права и свободы, реализуемые в сфере трудовых отношений, законодательно закреплены.

ПРАВООТНОШЕНИЯ В СФЕРЕ ТРУДОВОГО ПРАВА

Главным предметом трудового права являются трудовые отношения наемных работников. Кроме того, трудовое право регулирует и другие общественные отношения, тесно связанные с трудовыми и составляющие вместе с ними единый предмет этой отрасли права. В результате воздействия трудового права на общественные отношения, составляющие его предмет, складывается система правоотношений, характеризующаяся определенным единством.

Правоотношения сферы трудового права — это урегулированные нормами трудового законодательства отношения субъектов данной отрасли, их юридическая связь, то есть трудовые и непосредственно с ними связанные правоотношения. Таким образом, правоотношений сферы действия трудового права столько, сколько общественных отношений в предмете данной отрасли — ст. 1 ТК.

Все эти правоотношения объединяются в единую систему благодаря их трудовой природе. Из всех видов правоотношений главным, определяющим является **трудовое правоотношение** как правовая связь работника с производством.

Согласно новому Кодексу, трудовые отношения — это отношения, основанные на соглашении работника с работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), о подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).

Таким образом, это добровольная юридическая связь работника с работодателем (организацией) по поводу его труда. При этом работник обязуется выполнять определенную трудовую функцию в данной организации с подчинением ее внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязуется оплачивать труд работника по трудовому вкладу и создавать условия труда в соответствии с законодательством, коллективным и трудовым договором.

В отличие от других правоотношений **трудовые правоотношения** имеют следующие особенности:

—они предполагают включение граждан в трудовой коллектив, в результате чего те становятся по юридическому статусу работниками конкретной организации, подчиняются ее правилам внутреннего трудового распорядка;

—предметом трудового правоотношения является сам процесс труда работника по определенной трудовой функции (специальности, должности) в общем процессе данного производства;

—в трудовом правоотношении обязанность организации труда лежит на работодателе (его администрации).

Эти особенности трудовых правоотношений дают возможность отграничить их от сходных правоотношений, также связанных с

применением труда (например, от гражданско-правовых отношений, вытекающих из договоров подряда, поручения, заказа и т.п.).

В трудовом правоотношении его содержание составляют конкретные трудовые права и обязанности, которые приобретают его субъекты с момента возникновения данного правоотношения.

В отличие от гражданских правоотношений, которые могут возникать из всех юридических фактов (событий, правомерных и неправомерных действий), трудовые правоотношения возникают только из правомерного волеизъявления, юридического акта, направленного на установление трудового правоотношения, то есть из **трудового договора** (ст. 56 ТК РФ**).**

Следовательно, главным основанием возникновения трудового правоотношения является трудовой договор, но в некоторых случаях (например, при замещении должности по конкурсу, по квоте, по решению суда, по направлению соответствующего специального учебного заведения, избрание на должность или утверждение в должности) фактического допущения к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен, для возникновения трудового правоотношения необходима совокупность нескольких юридических фактов, называемая юридическим составом (ст.16 ТК РФ).

Трудовое правоотношение может изменяться в силу юридических фактов — действий, которые должны быть правомерны. Законодатель четко устанавливает, в каких случаях трудовое правоотношение может измениться (например, перевод на другую работу).

Что касается прекращения трудового правоотношения, то в его основе могут лежать юридические факты — как действия, так и события, не зависящие от воли самих субъектов (соглашение сторон, волеизъявление каждой из них, приговор суда, призыв на военную службу, смерть и т.д.).

Содержание трудового правоотношения — это взаимные трудовые права и обязанности его субъектов, определенные трудовым договором, трудовым законодательством и коллективным договором, соглашением. Работник обязан точно выполнять свою оговоренную договором трудовую функцию, подчиняясь правилам внутреннего трудового распорядка данного производства, а работодатель — соблюдать трудовое законодательство и все условия труда работника, предусмотренные трудовым и коллективным договором и трудовым законодательством.

СУБЪЕКТЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

Субъекты трудового права — это участники трудовых и иных, непосредственно связанных с ними, отношений:

- работники;
- работодатели;
- профсоюзные органы;
- иные уполномоченные работниками выборные органы;

- социальные партнеры в лице их соответствующих представителей на федеральном, отраслевом, региональном, территориальном и профессиональном уровнях;

- органы службы занятости и трудоустройства, органы по рассмотрению трудовых споров;

- органы надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства, охраны труда.

Поскольку субъекты трудового права имеют на основании законодательства трудовые права и обязанности, то для их обладания и реализации они должны иметь:

—*трудовую правоспособность* — признаваемую законом способность иметь трудовые права и обязанности;

—*трудовую дееспособность* — способность по трудовому законодательству осуществлять лично своими действиями трудовые права и обязанности;

—*трудовую деликтоспособность* — признаваемую трудовым законодательством способность отвечать за трудовые нарушения.

В трудовом праве все эти три способности неразделимы, поэтому мы говорим о единой в трудовом праве *трудовой праводееделиктоспособности*, то есть правосубъектности.

Трудовая правосубъектность как особое свойство, признаваемое законодательством за субъектами трудового права, означает, что при наличии определенных условий (достижение конкретного возраста — для гражданина, хозрасчетной либо имущественной и оперативной обособленности — для организаций и т.п.) они способны быть субъектами конкретных правоотношений в сфере труда, обладая правами и обязанностями. Иначе, **трудовая правосубъектность** — это признаваемая законодательством способность данного лица, физического или юридического, быть субъектом трудовых и непосредственно с ними связанных правоотношений, иметь и реализовывать трудовые права и обязанности и отвечать за трудовые правонарушения.

Субъект трудового права имеет правовой статус — это его основное правовое положение, определяемое трудовым законодательством.

В трудовой статус субъекта входят:

—его трудовая правосубъектность;

—статутные (основные) трудовые права и обязанности;

—основные юридические гарантии (общие и специальные) статутных трудовых прав и обязанностей;

—предусмотренная законодательством и договором ответственность за нарушение им трудовых обязанностей.

Статус дает возможность субъекту участвовать в конкретных правоотношениях, возникающих в процессе труда.

Правовой статус каждого из указанных выше видов субъекта трудового права по своему содержанию отличается от статуса других субъектов. Статутные прав и обязанности работников и работодателей установлены

ст.21 и 22 ТК РФ.

ЗАДАЧИ

Задача № 1

В каких статьях Конституции РФ закреплены основные признаки правового регулирования отношений в области общественной организации труда в целом и принципы сферы наемного труда?

В каких статьях Конституции РФ закреплены основные права и свободы граждан в сфере общественной организации труда?

Задача № 2

Рассмотрите структуру и содержание ТК РФ. Найдите в ТК статьи, регулирующие:

—понятие трудового договора [ст. 56];

—временные переводы на другую работу [ст. 74];

—основания прекращения трудового договора [ст. 77—84];

—ежегодные и дополнительные отпуска [ст. 114—128];

—гарантии при приеме на работу и увольнении по инициативе администрации (работодателя) [ст. 63—71, 81];

—продолжительность рабочего времени, его режим и учет [ст. 91—105];

—трудовые споры [ст. 381—418].

Задача № 3

Директору завода поступило заявление следующего содержания: «Я работал кузнецом в цехе № 5. В настоящее время увольняюсь с работы по собственному желанию. Принес на склад спецодежду и хотел сдать, но у меня ее не приняли, объяснив это тем, что спецодежда порвана. Отдел кадров отказал мне в выдаче трудовой книжки.

Прошу дать указание о выдаче мне трудовой книжки».

Как должен поступить директор?

Задача № 4

Яковлева работала в организации уборщицей, получая оплату не реже одного раза в месяц. Она выполняла работу в установленные часы: часть помещений по указанию коменданта убирала до начала, а остальные — по окончании рабочего дня организации. Через два года Яковлева обратилась с заявлением о предоставлении ежегодного отпуска. Директор организации отказал ей в предоставлении отпуска, ссылаясь на то, что она работает по договору подряда. Трудовой договор с ней не заключался и приказ о приеме на работу не издавался, поэтому у Яковлевой нет права на отпуск.

В каком правоотношении состоит Яковлева с данной организацией?

Контрольные вопросы:

1. Раскройте понятие и виды источников трудового права.
2. Какова юридическая сила источников трудового права и какое значение придается Конституции РФ?
3. Какие законы являются комплексными источниками трудового права?
4. В чем проявляются единство и дифференциация трудового законодательства? В чем суть общих и специальных норм законодательства о труде?
5. В чем особенность локальных норм в трудовом праве? Их действие на примере коллективного договора и соглашений.
6. Каково значение руководящих постановлений высших судебных органов в применении норм законодательства о труде?
7. Охарактеризуйте систему правоотношений трудового права. Какое правоотношение играет главенствующую роль в этой системе? Дайте понятие иных правоотношений.
8. В чем отличие трудового правоотношения от смежных, возникающих из договоров гражданского права (подряда, поручения, возмездного оказания услуг и др.)?
9. Назовите субъектов трудового правоотношения и субъектов трудового права.
10. Как определить содержание трудового правоотношения?
11. Какие основания изменения и прекращения трудовых правоотношений Вам известны?
12. Дайте общую характеристику правоотношений, связанных с трудовыми или производных от них. Покажите место каждого из них в системе правоотношений трудового права.
13. Раскройте понятие субъектов трудового права, их виды.
14. Дайте характеристику гражданину как субъекту трудового права.
15. Охарактеризуйте работодателя как субъекта трудового права.
16. Каковы права профсоюзов по участию в применении законодательства о труде?

Тема 3. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Трудовой кодекс Российской Федерации дал определение социального партнерства как системы взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, **направленной на обеспечение согласования интересов работников и работодателей** по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей (ст.25 ТК РФ).

Органы государственной власти и органы местного самоуправления не являются социальными партнерами в системе социального партнерства. Они могут выступать **независимыми участниками** некоторых форм социального партнерства, оказывая содействие сторонам в поиске взаимоприемлемых решений, обеспечивая соблюдение трудового законодательства, соблюдение установленных законом рамок компетенции сторон социального партнерства, обеспечивая согласование государственного и договорного регулирования. Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства только в тех случаях, когда они выступают в качестве работодателей, их представителей, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами (ст.23 ТК РФ).

Трудовым кодексом РФ (ст.24) определены **основные принципы** социального партнерства, среди которых равноправие и уважение сторон. Содействие государства в развитии социального партнерства на демократической основе, соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов, обязательность выполнения трудовых договоров и соглашений, ответственность сторон за их неисполнение и другие. Но особое значение в условиях перехода от командной государственной экономики к рыночной является **закрепление в законе принципа добровольности принятия на себя сторонами обязательств и свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда.**

Сложившаяся система **социального партнерства** по территориально-отраслевому уровню закреплена в ст.26 ТК РФ. На федеральном уровне могут заключаться генеральные и отраслевые соглашения; субъекты Российской Федерации могут заключать региональные и отраслевые соглашения; на уровне муниципальных образований заключаются

территориальные соглашения; на уровне организации могут заключаться коллективные договоры.

В коллективные договоры и соглашения могут включаться взаимные обязательства сторон по оплате и охране труда, режимам труда и отдыха, порядку предоставления отпусков, различные гарантии и льготы работникам и другие условия. Но на основе социального партнерства не могут устанавливаться условия, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством (ст.9 ТК РФ).

Трудовой кодекс РФ (ст.27) определил формы **социального партнерства:**

- коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению;
- взаимные консультации (переговоры) во вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства;
- участие работников, их представителей в управлении организацией;
- участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

Большинство из перечисленных форм социального партнерства осуществляется на всех уровнях социального партнерства – от федерального до локального.

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки нормативных соглашений на федеральном уровне создана постоянно действующая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которой осуществляется в соответствии с федеральным законом. Членами этой комиссии являются представители общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства РФ.

С учетом мнения Российской трехсторонней комиссии Правительством РФ утверждается перечень производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск (ст.117 ТК РФ), устанавливаются особенности порядка исчисления среднего заработка (ст.139 ТК РФ), перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, оплата которых производится в повышенном размере; мнение Российской трехсторонней комиссии учитывается Правительством РФ при утверждении перечня вредных и тяжелых работ, где запрещается труд женщин и лиц моложе 18 лет (ст. 253, 265 ТК РФ).

Одной из наиболее серьезных проблем развития социального партнерства длительное время являлась неоформленность правового статуса объединения работодателей. Статья 33 Трудового кодекса РФ определяет объединение работодателей как некоммерческую организацию, объединяющую на добровольной основе работодателей для представительства интересов и защиты прав своих членов во

взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления. Особенности правового положения объединения работодателей должны устанавливаться федеральным законом. Но ФЗ «Об объединениях работодателей» до сих пор не принят, поэтому региональные и территориальные акты, принятые ранее, нуждаются в корректировке.

Действующее законодательство позволяет сформулировать главные **принципы организации работодателей:**

- юридические и физические лица вступают в объединения добровольно;
- объединения работодателей представляют интересы своих членов и защищают их интересы, т.е. выполняют функции представительства;
- обязательства по соблюдению условий заключенного соглашения возложены на работодателей;
- правовые последствия неисполнения обязательств наступают для работодателей – юридических и физических лиц.

Механизм ведения коллективных переговоров и заключения коллективных договоров и соглашений на всех уровнях социального партнерства определен Трудовым кодексом РФ (ст.36-51). Формы участия работников в управлении организацией (консультации и учет мнения представительных органов, прав на получение информации и внесение предложений) определены статьей 53 ТК РФ.

Особенностью Трудового кодекса РФ 2001 года является расширение сферы договорного и локального регулирования трудовых отношений. Как правило, локальные нормативные акты принимаются с учетом мнения представительных органов работников. Процедура учета мнения определена ст.372 ТК РФ. Работодатель перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснование к нему в **выборный профсоюзный орган, представляющий интересы всех или большинства работников данной организации.** Выборный профсоюзный орган не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме. При возникновении разногласий работодатель обязан провести дополнительные консультации с выборным профсоюзным органом в целях принятия взаимоприемлемого решения. При недостижении согласия оформляется протокол разногласий.

Только после соблюдения указанной процедуры работодатель вправе принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован профсоюзным органом в государственную инспекцию труда или в суд. Кроме того, закон дает право выборному профсоюзному органу начать процедуру коллективного трудового спора.

Необходимо отметить, что в качестве представителей работников могут выступать не только профсоюзные органы, но и иные представители, уполномоченные общим собранием (конференцией) работников. Название представительных органов законом не определено, на практике чаще

встречаются советы трудовых коллективов, забастовочные комитеты и другие.

Обращает на себя внимание такое существенное обстоятельство: в нормах Трудового кодекса предусмотрено согласование мнения работодателя с различными представителями органами. **В ряде случаев закон предусматривает учет мнения только профсоюзных органов**, и, если профсоюзная организация отсутствует, работодатель принимает решение самостоятельно. Но при принятия некоторых локальных актов **учитывается мнение любых представительных органов**. Локальные нормы права могут содержаться в коллективном договоре. В этом случае процедура их принятия определяется установленным порядком заключения коллективного договора (ст. 40-44 ТК РФ).

Режим рабочего времени (вид рабочей недели, вид учета рабочего времени, продолжительность смен) устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются работодателем с учетом мнения любого представительного органа работников (ст. 100, 190 ТК РФ). В таком же порядке устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ). Учет мнения представительного органа работников необходим при составлении графиков сменности (ст. 103 ТК РФ) при принятии локальных нормативных актов, предусматривающих разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ), инструкций по охране труда (ст. 212 ТК РФ).

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Перечень таких работ определяется Правительством Российской Федерации, а конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа либо коллективным договором, трудовым договором (ст. 147 ТК РФ). В таком же порядке устанавливается повышенный размер оплаты труда в ночное время (ст. 154 ТК РФ). Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников определяются с учетом мнения представительного органа работников (ст. 196 ТК РФ).

Во всех перечисленных случаях может учитываться мнение как профсоюзных, так и других представительных органов работников (ст. 31 РФ). Но в ряде статей Трудового кодекса РФ прямо указывается, что, принимая некоторые решения, работодатель обязан учитывать мнение только профсоюзного органа. В частности, если в связи с изменением организационных или технологических условий может возникнуть необходимость массового увольнения работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного

профсоюзного органа вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев (ст. 73 ТК РФ).

В соответствии со ст. 82 ТК РФ при принятии решения о сокращении численности или штата работников работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу данной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а если предстоит массовое увольнение работников, то за три месяца (ст. 82 ТК РФ).

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по сокращению численности или штата работников, несоответствия выполняемой работе или занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, а также в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ. Если в организации несколько профсоюзов, учитывается мнение выборного органа того профсоюза, в котором состоит работник.

Мнение выборного профсоюзного органа работодатель обязан учитывать при применении многих норм институтов «рабочее время» и «время отдыха»: привлечении работников к сверхурочной работе и работе в выходные и нерабочие праздничные дни, составлении графиков отпусков и т.д.

Принятие многих локальных норм возможно на основе альтернативной процедуры: возможно принятие локальной нормы с учетом мнения выборного представительного органа либо включение этой нормы в коллективный договор.

Принцип добровольности участия в системе социального партнерства означает, что заключение коллективного договора в организации не обязательно, но если одна из сторон выступила с такой инициативой, должна соблюдаться процедура ведения коллективных переговоров, консультаций и других способов урегулирования разногласий и разрешения коллективных трудовых споров, установленных законом (ст.36-38, глава 61 ТК РФ).

Важной формой социального партнерства является участие представителей работников и работодателей в досудебном решении индивидуальных трудовых споров. В отличие от КЗоТа РФ 1971 года Трудовой кодекс РФ 2001 года установил иные принципы образования комиссий по трудовым спорам, призванные разрешить неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов.

Комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе работников и (или) работодателя из **равного числа представителей работников и работодателя.** Представители работников избираются в комиссию общим собранием (конференцией) работников организации или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников.

Закрепленный в законе принцип паритетности при образовании комиссии, равенства представителей сторон при разрешении трудового спора отвечает основным принципам социального партнерства, закрепленным в статье 24 ТК РФ.

ЗАДАЧИ

Задача № 1

В результате проверок, проведенных органами прокуратуры, было выявлено, что во многих организациях коллективные договоры либо не заключались из-за отказа работодателей их заключать, либо носили весьма формальный характер, не затрагивая специфики труда работников данной организации.

Кроме того, в коллективном договоре предусматривалась возможность работодателю направлять работников в длительные отпуска без сохранения зарплаты на период приостановки работы из-за отсутствия сырья или временного затоваривания продукцией.

Законно ли включение в коллективный договор указанного условия?

Обязан ли работодатель заключать коллективный договор?

В чем особенности коллективно-договорных условий и каково их соотношение с нормами о труде?

Задача № 2

По завершении коллективных переговоров между представителями работодателя (ОАО) и профсоюзным комитетом данного акционерного общества, представляющим интересы работников, проект коллективного договора (с учетом замечаний, поступивших из структурных подразделений), был вынесен на рассмотрение конференции трудового коллектива. В ходе обсуждении проекта по предложению одного из работников большинством голосов было принято решение направить проект коллективного договора на согласование в отраслевой территориальный профсоюзный орган и лишь после его одобрения подписать коллективный договор.

В каком порядке подписывается и вступает в действие коллективный договор?

Подлежит ли он регистрации и кто осуществляет такую регистрацию?

Контрольные вопросы:

1. Дайте общие понятия социального партнерства и общую характеристику законодательства о нем.
2. Назовите принципы социального партнерства.
3. Стороны и органы социального партнерства.
4. Какова система социального партнерства в соответствии со ст.26 ТК РФ?
5. Кто может быть представителями работников и представителями работодателя в социальном партнерстве?
6. Охарактеризуйте формы социального партнерства в соответствии со ст.27 ТК РФ?
7. Дайте определение коллективных переговоров как универсального средства согласования интересов субъектов социального партнерства.
8. Дайте понятие коллективного договора как правового акта социального партнерства, его значение.
9. Каковы стороны и порядок заключения коллективного договора?
10. Каковы содержание и структура коллективного договора?
11. Каким образом осуществляется контроль за выполнением коллективных договоров?
12. Назовите социально-партнерские соглашения.
13. Какова ответственность сторон социального партнерства?

Тема 4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

ПОНЯТИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Понятие трудового договора содержится в ст. 56 Трудового кодекса РФ:

«Трудовой договор — соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка».

Трудовой договор следует отличать от договоров гражданско-правового характера (договоров подряда, возмездного оказания услуг, авторского и др., которые чаще именуются как *трудовое соглашение).*

Прежде всего, они отличаются по **предмету.** В трудовом договоре предметом является *процесс труда* (то есть трудовая функция, которую будет выполнять работник — например, он будет выполнять обязанности бухгалтера, инженера, кассира, юрисконсульта, дворника и др.). В договоре гражданско-правового характера предметом является результат труда (например, проведение семинара, сдача в инспекцию Министерства по налогам и сборам отчета, ремонт помещения и др.).

В процессе труда работник должен соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие в организации работодателя, а работодатель, в свою очередь, должен создать работнику необходимые условия труда для успешной работы (организовать рабочее место, достаточное освещение, обеспечить средствами коллективной и индивидуальной защиты (например, предоставить спецодежду, оборудовать помещения кондиционерами), организовать место для приема пищи и др.).

В договоре гражданско-правового характера исполнитель сам организует работу, выполняет ее за свой риск, сам обеспечивает охрану труда. Риск случайной гибели результата труда лежит на исполнителе.

Второе существенное отличие: обязанностью работодателя является *своевременно* и *в полном размере* выплачивать работнику заработную плату.

Обязанность заказчика по договору гражданско-правового характера — выплатить исполнителю вознаграждение за результат работы — в сроки,

установленные договором. Поэтому результат приемки работ по гражданско-правовому договору оформляется, как правило, актом сдачи-приемки работ.

Кроме того, существуют и другие отличия: например, в ответственности за нарушение условий договора.

При нарушении сроков выплаты заработной платы работник имеет право требовать уплаты процентов, в размере не ниже $^{1}/_{300}$ ставки рефинансирования Центрального банка РФ (что предусмотрено ст. 236 ТК РФ). Кроме того, он имеет право на возмещение морального вреда (физических и (или) нравственных страданий) — ст. 237 ТК РФ.

Исполнитель же по договору гражданско-правового характера имеет право, в случае нарушения сроков выплаты вознаграждения, требовать уплаты неустойки (штрафа, пени), предусмотренной договором. А если размер неустойки в договоре не определен — может претендовать только на уплату процентов за пользование чужими денежными средствами (в размере 1/360 ставки рефинансирования Центрального банка РФ, действовавшей на момент предъявления требования, что предусмотрено ст. 395 Гражданского кодекса РФ).

С момента заключения трудового договора работник имеет право на гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством (например, на возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст. 168 ТК РФ), предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска, связанного с обучением в образовательных учреждениях (ст. 173—176 ТК РФ), выплату пособия по временной нетрудоспособности (ст. 183 ТК РФ) и другие). На работника ведется трудовая книжка (ст. 66 ТК РФ).

Претендовать на эти и другие гарантии и компенсации исполнитель по договору гражданско-правового характера не имеет права.

Однако учитывая то обстоятельство, что во многих коммерческих организациях предпочитают нарушать действующее законодательство, заключая с работниками не трудовые договоры, а трудовые соглашения, законодатель включил в Трудовой кодекс РФ ст. 11, в ч. 3 которой сказано, что в тех случаях, когда в судебном порядке установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким положениям применяются нормы трудового законодательства.

Часть 2 ст. 56 ТК РФ называет стороны трудового договора — это работник и работодатель.

Понятия работник и работодатель раскрываются в ст. 20 ТК РФ: **работник** — это физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. **Работодатель** — это физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

Возраст, при наступлении которого лицо может вступить в трудовые отношения, определяется ст. 63 ТК РФ. Как правило, трудовой договор может заключаться с лицами, достигшими 16 лет. В отдельных случаях он может заключаться и с более раннего возраста (например, с учащимся,

достигшим возраста 14 лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесса обучения).

Предельный возраст для вступления в трудовые отношения Трудовой кодекс РФ не устанавливает.

Работодателем может выступать любое юридическое лицо независимо от организационно-правовой формы и формы собственности. В качестве работодателя не может выступать структурное подразделение организации (например, филиал или представительство), поскольку они не являются юридическими лицами (ст. 55 Гражданского кодекса РФ). Особенности правового положения работодателя — физического лица определены ст. 303—309 ТК РФ.

Содержание трудового договора — это совокупность его условий. Какие условия *должен и может* содержать трудовой договор, определяется ст. 57 ТК РФ.

Кроме существенных (необходимых) условий, в трудовой договор по соглашению сторон, можно включать условия:

—об испытании;

—о неразглашении охраняемой законом тайны;

—об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя,

—а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

СРОК ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

В том случае, если заключается *срочный трудовой договор*, в нем указывается срок действия (не более 5 лет — ст. 58 ТК РФ) и причина (обстоятельство), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора. Причины для заключения срочного трудового договора определяются Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

В частности, ст. 59 ТК РФ называет обстоятельства, при которых трудовой договор может заключаться на определенный срок по инициативе работодателя или работника:

а) для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы (например, в случаях болезни работника, нахождения его в отпуске, при исполнении им государственных обязанностей, при направлении работника в командировку и др.);

б) на время выполнения временных (до двух месяцев) работ, а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода времени (сезона).

Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой

договор на срок до 2 месяцев, определяются ст. 289-292 ТК РФ, а работников, занятых на сезонных работах, — ст. 293-296 ТК РФ. Срочные трудовые договоры закон позволяет заключать с совместителями, с лицами, поступающими на работу к работодателям – физическим лицам и в других случаях.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных, в частности, органом федеральной инспекции труда или судом, считается заключенным на неопределенный срок.

На неопределенный срок считается заключенным и договор, в котором не указан срок его действия, а также, если срок договора истек, но ни одна из сторон не потребовала его расторжения (ст. 58 ТК РФ).

Трудовой договор вступает в силу, как правило, со дня его подписания сторонами, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. Если в договоре не оговорен день начала работы, работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей на следующий день после вступления договора в силу (ст. 61 ТК РФ).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется, как правило, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр хранится у работника, второй — у работодателя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее 3 дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ).

Необходимо отметить, что законодатель не предусмотрел обязательным скреплять трудовой договор печатью работодателя. Речь в ст. 67 ТК РФ идет только об обязанности подписать трудовой договор. Однако существующая практика скреплять печатью подпись руководителя (или иного лица, уполномоченного заключать трудовые договоры) не противоречит действующему законодательству, и является дополнительным доказательством факта заключения договора в случае возникновения трудового спора.

После подписания трудового договора необходимо издать соответствующий приказ о приеме на работу. Типовая форма приказа утверждена постановлением Госкомстата РФ от 06.04.2001 г. № 26. Приказ объявляется работнику под расписку в 3-дневный срок со дня подписания трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

Заключая трудовой договор, работодатель обязан ознакомить работника с локальными нормативными актами, действующими в организации (коллективным трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, положением об оплате труда и другими).

ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Условия трудового договора можно изменить по обоюдному согласию сторон договора в письменной форме (ст. 57 ТК РФ), путем заключения дополнительного соглашения к договору.

Изменение трудового договора возможно в случаях изменения трудовой функции или других существенных условий труда (т.е. при переводе).

Перевод на другую постоянную работу возможен только на основании письменного согласия работника, выраженного, в частности, в виде личного заявления. Типовая унифицированная форма приказа о переводе Т-5 утверждена постановлением Госкомстата РФ от 06.04.2001 г. № 26.

Перевод следует отличать от перемещения, при котором согласия работника не требуется. Под перемещением понимаются случаи изменения рабочего места работника, структурного подразделения (в том случае, если при заключении трудового договора структурное подразделение не оговаривалось и в трудовом договоре не было предусмотрено условие о работе именно в этом структурном подразделении), поручение работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения трудовой функции или изменения иных существенных условий трудового договора (ст. 72 ТК РФ). Например, не является переводом перемещение продавца из молочного отдела в отдел по продаже рыбы; поручение токарю работы на другом станке (но в пределах его квалификационного разряда).

Не требует согласия работника временный (на срок до 1 месяца) перевод на другую работу в случае производственной необходимости: для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника. Этот перечень случаев производственной необходимости является исчерпывающим. Поэтому нельзя, например, переводить работников на работы, связанные с уборкой территорий от снега и мусора (если только это не последствия стихийного бедствия).

Во всех случаях перевода на другую работу необходимо учитывать состояние здоровья переводимых работников.

Кроме того, необходимо учитывать, что на работу, требующую более низкой квалификации, работник может быть переведён только с его письменного согласия (ст. 74 ТК РФ).

В настоящее время нередки случаи изменения собственника организации, изменения ее подведомственности либо реорганизации (в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования — ст. 57 Гражданского кодекса РФ).

В ст. 75 ТК РФ законодатель предусмотрел правовые последствия таких случаев для трудовых отношений.

В случае смены собственника имущества организации новый собственник в течение 3 месяцев с момента регистрации права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем

организации, его заместителями и главным бухгалтером по п. 4 ст. 81 ТК РФ.

Другие же работники организации могут работать на прежних условиях, но если не желают работать именно по этой причине — трудовой договор с ними прекращается в соответствии с п. 6 ст. 77 ТК РФ. При изменении подведомственности организации, ее реорганизации трудовые отношения, с согласия работника, продолжаются. Если работник отказывается от продолжения работы — трудовой договор прекращается по этому же п. 6 ст. 77 ТК РФ.

ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Понятие «прекращение трудового договора» шире, чем понятие «расторжение трудового договора». Расторгнуть трудовой договор можно по инициативе любой из сторон трудового договора, либо по обоюдному согласию сторон. Прекращается же трудовой договор и в результате его расторжения, и по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Все основания увольнения работника по сфере их распространения делятся на две группы:

1) **общие**, распространяемые на всех работников;
2) **дополнительные**, применяемые лишь к некоторым категориям работников.

Общие основания увольнения указаны в ст. 77 ТК — семь конкретных оснований увольнения и четыре пункта (п.п. 3, 4, 10, 11) — отсылочных к другим статьям. Ни в приказе, ни в трудовой книжке работника на них не ссылаются, а указывают соответствующую статью, устанавливающую данное основание.

Дополнительные основания увольнения предусмотрены ст. 81 (п.п. 4, 7, 8, 9, 10, 13) ТК для шести категорий работников, а на основании ее п. 14 — еще и **специальным законодательством** для некоторых категорий работников. В таких случаях конкретные основания увольнения указываются в приказе и в трудовой книжке работника со ссылкой на конкретный закон и его статью, которые предусматривают данное дополнительное основание.

Если работник одновременно имеет и общее, и дополнительное основание своего увольнения, то он увольняется работодателем по общему основанию.

Дополнительные основания увольнения содержатся в разделе XII ТК «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников»: ст. 278, 279, 288, 307, 312, 330, 347.

Специальные федеральные законы также устанавливают дополнительные основания увольнения отдельных работников:

—государственных служащих — п. 2 ст. 25 ФЗ «Об основах государственной службы РФ» от 31.07.95 (СЗ РФ.— 1995.— № 31.— Ст. 2990);

—судей — ст. 14, 15 Закона РФ от 26.06.92 «О статусе судей в РФ» (Ведомости РФ.— 1992.— № 30.— Ст. 1792);

—прокуроров — Закон РФ от 17.01.92 «О прокуратуре РФ» (Ведомости РФ.— 1992.— № 8.— Ст. 366, в ред. 18.10.95);

—по некоторым уставам и положениям о дисциплине работников отдельных отраслей народного хозяйства: например, п. 18 Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта, утв. Постановлением Правительства РФ от 25.08.92 г., предусматривает увольнение за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей.

ЗАДАЧИ

I. Заключение трудового договора

Задача №1

16-летний Михайлов подал заявление в ресторан «Москва» о приеме его на работу в качестве кухонного работника. Администрация потребовала у него представления трудовой книжки, паспорта, характеристики с предыдущего места работы и справок о состоянии здоровья, наличии жилплощади и семейном положении. Установив, что Михайлов не имеет трудовой книжки и характеристики, так как после окончания 8 классов долго болел и нигде не работал, и что он вместе с матерью проживает в качестве члена семьи нанимателя в доме, принадлежащем наймодателю на праве личной собственности, администрация отказала ему в приеме на работу.

Михайлов обратился с жалобой к районному прокурору.

Какие документы предъявляются работником при поступлении на работу?

Права ли администрация ресторана?

Что должен предпринять прокурор?

Задача №2

При приеме на работу от Воробьевой и Орловой соответственно на должности экономиста и кассира администрация АО «Красный маяк» потребовала следующие документы: 1) паспорт; 2) трудовую книжку; 3) диплом об окончании вуза; 4) справку о состоянии здоровья; 5) характеристику с прежнего места работы.

Правомерно ли требование администрации о предоставлении Воробьевой и Орловой всех перечисленных документов?

При ответе сошлитесь на нормативные акты.

Задача №3

На судостроительный завод обратились с заявлениями о приеме на работу подросток 15 лет, окончивший 8 классов; офицер, демобилизованный из Вооруженных Сил; молодой специалист, на должность инженера-технолога по окончании вуза. Все они ранее в качестве трудовых отношений не состояли.

Какие документы должны представить вышеуказанные лица при поступлении на работу?

Как оформляется прием на работу работников?

В течение какого срока должна быть оформлена трудовая книжка на впервые поступающего на работу, где она должна храниться и какие сведения в нее заносятся?

Задача №4

При рассмотрении трудового спора в суде по поводу увольнения с работы каменщика Володяева было обнаружено, что его прием на работу не был надлежащим образом оформлен, в частности, не было приказа. Надо установить, когда именно Володяев вступил в трудовые отношения со строительным управлением, так как от установления этого обстоятельства зависит решение ряда правовых вопросов.

Как быть в данном случае? Решите спор по существу.

Задача №5

15 октября Орлов был принят на работу в качестве кочегара отопительной установки в г. Краснодаре. 10 апреля он был уволен в связи с окончанием отопительного сезона. Орлов против увольнения не возражал, но потребовал выплаты выходного пособия и компенсации за неиспользованный отпуск.

Является ли Орлов сезонным работником?

Каким актом регулируется труд сезонных работников?

Как решить дело по существу?

Задача №6

10 марта Титов был принят на работу в качестве экспедитора на время отсутствия Козырева, заболевшего туберкулезом и находящегося на стационарном лечении. 10 июля Титов был уволен с формулировкой в приказе «уволить в связи с истечением срока временной работы». Через 3 дня Титов вновь был принят на ту же должность, поскольку Козырев продолжал находиться на лечении. 25 декабря Козырев вернулся на работу, а Титов в тот же день был уволен с формулировкой «уволить в связи с возвращением постоянного работника».

Титов потребовал выплатить ему выходное пособие и компенсацию за неиспользованный отпуск за 10 месяцев работы. Является ли Титов временным работником? Каким актом регулируется труд временных работников? Правомерны ли требования Титова?

Задача №7

В управление пожарно-сторожевой охраны были приняты на работу: ночным сторожем студент университета Цыганков, на неполную рабочую неделю; слесарем-водопроводчиком Скоков, на неполный рабочий день, так как полный рабочий день он работал в другой организации; бухгалтером Юрченко, также на неполный рабочий день, поскольку она работает в другом учреждении. Через один год работы все они потребовали предоставления им оплачиваемого ежегодного отпуска. Администрация отказала всем им, мотивируя отказ тем, что они являются совместителями. Все они обратились в комиссию по трудовым спорам (КТС).

Являются ли они совместителями?

Какими нормативными актами регулируется труд совместителей?

Имеют ли они право на ежегодный оплачиваемый отпуск в управлении пожарно-сторожевой охраны? Решите данный спор.

II. Изменение трудового договора

Задача №1

Тимофеев был принят в автокомбинат № 5 водителем легковой автомашины. Приказом по автокомбинату он был перемещен для работы на автобусе. Тимофеев отказался от работы на автобусе.

Правомерен ли отказ Тимофеева?

Является ли законным данный перевод на другую работу?

Задача №2

Приказом директора комбината бытовых услуг 20 января мастер мужской стрижки салона-парикмахерской № 29 Онищенко была переведена в салон-парикмахерскую № 15 того же комбината, расположенный в другом районе города. Онищенко от перевода отказалась и обратилась с иском о восстановлении ее на прежней работе. В исковом заявлении она указала, что работа в салоне-парикмахерской № 15 связана для нее с длительными поездками.

Определите правомерность этого перевода.

Задача №3

В связи с болезнью врача и фельдшера сельского медицинского пункта, главный врач районного отдела здравоохранения приказал врачу районной больницы Родиной и фельдшеру Паникиной выехать в сельский медицинский пункт и заменить заболевших медицинских работников.

Родина обратилась в областной департамент здравоохранения с просьбой отменить этот приказ, так как у нее две дочери-школьницы, за которыми нужен уход, а сельский медицинский пункт расположен в 30 км от райцентра.

Что в данном случае имеет место - перевод или командировка? В чем их отличие? Как следует разрешить жалобу Родиной?

Задача №4

Водитель автокомбината Демин ввиду ремонта его автомашины был переведен на другую работу в качестве грузчика. Однако Демин отказался от данного перевода. За отказ администрация уволила его за прогул.

Демин обратился в народный суд с иском о восстановлении на прежней работе.

Каков порядок перевода на другую работу в случае простоя?

Какое решение должен вынести суд?

Задача №5

В связи с производственной необходимостью директор завода своим приказом перевел инженера Павлова, технолога Зайцева, бухгалтера Сергееву, юрисконсульта Новожилова и всех работников планового отдела на работы по ликвидации стихийного бедствия.

Указанные выше работники отказались от такого перевода, мотивируя это тем, что имеет место перевод на не обусловленную трудовым договором работу.

Правомерны ли действия администрации завода?

Как осуществляется перевод на другую работу в случае производственной необходимости?

Задача №6

Севостьянова работала швеей-мотористкой в АО «Москвичка» с 1993 года.

10 марта она обратилась к администрации с просьбой перевести ее на другую, более легкую работу по состоянию здоровья. Администрация отказала Севостьяновой в ее просьбе, мотивируя это тем, что в организации на данный момент нет для нее подходящей работы.

Севостьянова отказалась от прежней работы за что администрация уволила ее.

Правомерны ли действия администрации?

Каков порядок перевода на другую, более легкую работу по состоянию здоровья?

Решите данное дело.

Задача №7

Елисеева работала на комбинате городского озеленения в качестве агронома. Администрация своим приказом перевела ее на работу по уборке городских озеленений. Однако Елисеева отказалась от данного перевода и за это была уволена с работы.

Не согласившись с решением администрации, она обратилась в суд с иском о восстановлении на прежней работе.

Является ли данный перевод законным? Какое решение должен вынести суд?

III. Прекращение трудового договора

А. Расторжение трудового договора по инициативе работника

Задача №1

Маслова обратилась 10 февраля с письменным заявлением к администрации, где она работала счетоводом, с просьбой уволить ее с работы, так как она намерена перейти на работу в другое учреждение, где ей предлагают работу бухгалтера. 25 марта того же года администрация издала приказ об увольнении Масловой по собственному желанию. Маслова обжаловала увольнение в КТС, при этом она объяснила, что в феврале у нее действительно была возможность поступить на другую работу, но теперь у нее такой возможности нет.

Подлежит ли требование Масловой удовлетворению?

Каков порядок расторжения трудового договора по ст. 80 ТК РФ?

Задача №2

Воспитательница детского сада Шикунова 14 мая обратилась к администрации с заявлением об увольнении по собственному желанию. К моменту увольнения Шикунова была беременна. На пятый день после подачи заявления она обратилась к администрации с просьбой возвратить ей заявление, так как изменила свое намерение расторгнуть трудовой договор.

Однако администрация отказала Шикуновой в возврате заявления и издала приказ об увольнении по истечении двух недель.

Правомерны ли действия администрации? Решите спор по существу.

Задача №3

Бухгалтер кафе «Марс» Макеева 18 августа подала заявление об увольнении с работы по собственному желанию, 20 августа она заболела. Во время пребывания Макеевой в больнице. 10 декабря был издан приказ об ее увольнении с 20 августа по собственному желанию. Макеева обратилась в суд.

Вправе ли администрация уволить Макееву до истечения двухнедельного срока?

Включается ли время болезни в срок предупреждения об увольнении по собственному желанию? Какое решение должен вынести суд?

Задача №4

После возникшей ссоры с одним из сотрудников института Скляров обратился к администрации с просьбой освободить его от занимаемой должности по собственному желанию. В тот же день был издан приказ об

увольнении Склярова по соглашению сторон. Через два дня после издания приказа Скляров потребовал свое заявление об увольнении обратно. Администрация института возражала.

Кто прав? Решите данный спор.

Задача №5

Черенков 10 апреля был принят на временную работу на два месяца. 12 мая он подал заявление об увольнении по собственному желанию. 16 мая Черенков не вышел на работу. Администрация, ссылаясь на ст. 80 ТК РФ, отказалась признать его увольнение и потребовала продолжения работы.

Черенков к работе не приступил и потребовал выдать ему трудовую книжку и произвести расчет.

Однако администрация 18 мая издала приказ об увольнении Черепкова за прогул без уважительных причин.

Правильны ли действия администрации?

Задача №6

Жидков 15 мая заключил срочный трудовой договор о работе на Крайнем Севере в качестве наладчика станков. Проработав 1,5 года, он подал заявление с просьбой уволить его по собственному желанию с 26 ноября.

Вправе ли требовать Жидков увольнения по собственному желанию?

Задача №7

Инженер-технолог типографии Пономарева, находящаяся в состоянии беременности, была уволена по п.2 ст.81 ТК РФ по сокращению штатов. Спустя две недели после увольнения беременность Пономаревой была прервана. Пономарева обратилась с иском в суд о восстановлении на работе.

Как разрешить дело?

Задача №8

При реорганизации учреждения была представлена на увольнение по сокращению штатов Мухина - экономист планового отдела. Должность ее не была ликвидирована, но на ее место администрация перевела инженера-экономиста Горского из производственного отдела, где было уменьшено число инженеров.

На заседании профсоюзного комитета при обсуждении вопроса об увольнении представитель администрации заявил, что Горский лучше знает производство и имеет больший опыт работы. Члены комитета профсоюза, соглашаясь с доводами администрации в отношении квалификации Мухиной, считали необходимым учесть, что Мухина имеет ребенка шести лет и мужа - студента, работает она в учреждении дольше, чем Горский (на различных работах). От предложения другой работы Мухина отказалась, так как она оплачивается меньше.

Кого работодатель вправе уволить?

Задача №9

Учительница математики Подольской средней школы № 5 Сергеева, была уволена с работы на основании п.3 ст.81 ТК РФ в связи с тем, что в одной из контрольных работ ее учеников она не заметила допущенных ошибок. Пропуск ошибок она объяснила сильной головной болью во время проверки контрольных работ.

Сергеева обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. Подлежит ли Сергеева восстановлению на прежней работе?

Задача №10

Шахмурадова работала на заводе штамповщицей цеха. Приказом директора она была уволена по несоответствию выполняемой работе. Материалами дела установлено, что согласно заключению КЭК (клинико-экспертная комиссия) Шахмурадова может выполнять работу без физической нагрузки, например, работу курьера, гардеробщицы и т.п. Администрация ей такую работу предложила, но она от нее отказалась. Шахмурадова обратилась в суд с иском о восстановлении ее на работе. В иске ей было отказано.

Областной суд, рассмотрев дело по кассационной жалобе истицы, отменил решение суда и в своем определении указал, что при новом рассмотрении дела суду надлежит разрешить вопрос о трудоустройстве Шамухрадовой.

Решите дело по существу.

Задача №11

Коблова работала оператором газовой котельной профтехучилища. Приказом от 13 февраля она была уволена с работы, так как у нее отсутствует кисть левой руки и поэтому она не может по состоянию здоровья исполнять обязанности оператора. Считая увольнение неправильным, Коблова обратилась в суд с иском о восстановлении ее на работе. В заявлении она, в частности, указала, что администрация ей не предлагала другой работы. Суд в иске Кобловой отказал. Судебная коллегия по гражданским делам оставила решение суда без изменения.

Как решить дело по существу?

Задача №12

Техник Симонов за нарушение общественного порядка в клубе завода был уволен по п. 5 ст.81 ТК РФ. До этого случая на Симонова было наложено дисциплинарное взыскание за опоздание на работу.

Симонов обратился с иском о восстановлении на работе. Суд в иске Симонову отказал.

Законен ли отказ суда? Что является основанием для увольнения по п. 5 ст.81 ТК РФ?

Что понимается под неоднократным неисполнением трудовых обязанностей?

Задача №13

Спицына работала в детских яслях в должности медицинской сестры. Приказом администрации она была уволена с работы по п.5 ст. 81 ТК РФ. Поводом для увольнения послужили отказы Спицыной выполнить распоряжение заведующей - принимать участие в уборках детского сада. Считая увольнение неправильным, Спицына обратилась в суд с иском о восстановлении ее на работе.

Подлежит ли иск удовлетворению?

Задача №14

Токарь Остроумов был уволен с работы по п.5 ст. 81 ТК РФ за неоднократное нарушение трудовой дисциплины, так как в течение года на него наложено три дисциплинарных взыскания.

При рассмотрении его иска о восстановлении на работе в суде выяснилось, что никаких объяснений до наложения взысканий администрация от него не потребовала. Кроме того, за третий проступок администрация объявила ему выговор и одновременно уволила его.

Подлежит ли Остроумов восстановлению на работе? Решите дело.

Задача №15

Токарь АО «Молот» Коваленко был уволен с работы за прогулы. Не согласившись с увольнением, он обратился с иском о восстановлении на работе в суд.

В ходе судебного заседания было установлено, что Коваленко допустил только один прогул.

Что следует считать прогулом? Где дается понятие прогула?

Как должен суд решить дело? Каковы правовые последствия незаконного увольнения?

Задача №16

Хомутова, работающая на заводе сбивщицей щитов, на основании заключения МСЭК нуждалась по состоянию здоровья в более легкой работе без поднятия тяжестей. Администрация перевела Хомутову на другую работу без ее согласия. Однако она отказалась приступить к этой работе и была уволена за прогул. Хомутова обратилась с иском о восстановлении на работе в суд.

Правомерны ли действия администрации?

Какое решение должен вынести суд?

Задача №17

Техника-смотрителя Аристову уволили ввиду болезни, продолжавшейся свыше четырех месяцев. Ее должность замещена не была, обязанности временно были распределены между другими техниками.

Правомерно ли увольнение Аристовой?

Задача №18

Приемщица готовой продукции ОАО «Женская мода» Землякова приказом администрации была уволена 8 декабря в связи с восстановлением судом Колосковой, ранее занимавшей эту должность.

Землякова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула за 5 месяцев.

В исковом заявлении Землякова указала, что у работодателя имеется другая работа, которую она могла бы выполнять. Однако администрация не предлагала ей никакой другой работы.

Какое решение должен вынести суд?

Задача №19

Грузчик универсама Соколов уволен с работы за появление на работе в нетрезвом состоянии. Соколов обжаловал данное увольнение и в своем заявлении, поданном в суд, указал, что он действительно находился в нетрезвом состоянии на работе, но это было не в момент явки на работу, а за один час до окончания работы и поэтому на его трудоспособности и производительности в течение всего рабочего дня не отразилось.

Является ли увольнение Соколова законным? Какое решение должен вынести суд?

Какие доказательства принимаются во внимание для подтверждения нетрезвого состояния?

Задача №20

Фокина работала кондитером III разряда на кондитерской фабрике 10 лет. 16 декабря она была уволена за совершение по месту работы хищения чужого имущества.

Поводом для увольнения послужило то, что Фокина 3 декабря во время выхода с работы была задержана на проходной фабрики с 20 плитками шоколадных конфет. Оспаривая увольнение, Фокина обратилась в суд с иском о восстановлении на прежней работе.

Правомерны ли требования Фокиной?

Задача №21

Яньков работал сначала кочегаром, а потом шофером в транспортном цехе. Приказом от 26 января он был переведен временно (на 10 дней) в кочегары. Яньков от перевода отказался, ссылаясь на состояние здоровья. За отказ его перевели разнорабочим в строительно-ремонтный цех на два месяца. Яньков к работе приступил, но действия администрации обжаловал в КТС. После отказа комиссии в восстановлении Яньков перестал выходить на работу. Приказом от 7 марта его уволили за прогул.

Законны ли перевод и увольнение Янькова?

Задача №22

Панова работала гардеробщицей. Приказом заведующего ателье она была переведена без ее согласия в дворники. Основанием для перевода послужило то, что ее несовершеннолетний сын, придя к ней на работу, похитил у одной сотрудницы два рубля. Не согласившись с переводом, Панова не вышла на работу и была уволена за прогул. Суд, куда с иском о восстановлении на работе обратилась Панова, отказал ей в удовлетворении иска, мотивируя свое решение тем, что за действия несовершеннолетнего сына ответственность несет истица.

Дайте оценку законности действий администрации и суда.

Каковы правила перевода на другую работу за нарушение трудовой дисциплины?

Задача №23

Администрация вынесла решение о переводе слесаря 4-го разряда Климова из механического в энергоцех по той же специальности и квалификации. От перевода Климов отказался, мотивируя тем, что он поступил на работу в механический цех и переводить его без согласия в энергоцех администрация не вправе. За отказ от перевода Климову был объявлен выговор.

Имела ли право администрация наказывать слесаря?

Задачи №24

Для ликвидации последствий аварий администрация решила перевести токаря 5-го разряда Коновалова на две недели на разные работы. Однако он отказался выполнить это распоряжение. За это ему объявили выговор и опять предложили приступить к новой работе. После вторичного отказа последовало увольнение.

Имела ли администрация право уволить Коновалова?

Какова по этому вопросу позиция Верховного суда РФ?

Задача №25

Слесарь 5-го разряда Вихров приказом директора был переведен из механического цеха в сборочный на слесарные работы, тарифицированные по 4-му разряду, в связи с сокращением в механическом цехе объема работ. Вихров от перевода отказался и просил дать ему работу слесаря 5-го разряда. По истечении двух недель, в течение которых подходящих работ не подыскали, Вихрова уволили по ст.80 ТК РФ. Через неделю Вихров обратился в суд с просьбой о восстановлении его на прежней работе и об оплате за три недели вынужденного прогула.

Составьте решение суда.

Задача №26

Силин, уволенный по ст. 79 ТК РФ, обратился в суд с иском о восстановлении на работе. В заявлении он указал, что по истечении срока

договора продолжал работать еще три дня, поэтому его нельзя было уволить по указанному основанию.

Какое решение следует принять суду?

Каковы особенности заключения и прекращения срочного трудового договора?

Задача №27

Стеблов был принят на автобазу на должность инженера с трехмесячным испытательным сроком. Через 10 дней он подал администрации заявление, в котором требовал освобождения от работы через три дня, так как условия работы на автобазе его не устраивали. Начальник отдела кадров, а затем и директор автобазы заявили Стеблову, что он будет уволен через две недели как предусмотрено ст.80 ТК РФ. Стеблов обратился с жалобой в органы федеральной инспекции труда, где указал, что администрация, по его мнению, поступает не законно и ждать он столько времени не может, поскольку нашел другую работу, к которой должен приступить немедленно.

Должно ли быть удовлетворено требование Стеблова?

Задача №28

Автослесарь Митрохин подал 15 мая заявление об увольнении по собственному желанию, 17 мая директор автобазы на заявлении указал, что он не возражает. 29 мая в 17ч. 15 мин. Митрохин подал второе заявление, в котором просил считать недействительным заявление от 15 мая. Однако директор автобазы издал приказ об увольнении Митрохина 17 мая.

Правильно ли поступил директор? Когда и в каких случаях работник может отозвать заявление об увольнении по собственному желанию?

Задача №29

В суд от экономиста цеха № 5 Скворцова поступило заявление следующего содержания: «4 января меня вызвал начальник отдела кадров и предложил подать заявление об увольнении, пригрозив, что если я не подам, то меня уволят по несоответствию занимаемой должности. Я написал заявление, где просил уволить меня 5 января. Меня уволили. Учитывая, что заявление было вынужденным, прошу восстановить на прежней работе. Скворцов».

Какое решение должен вынести суд?

Задача №30

Железняков работал преподавателем института. 4 февраля он подал заявление об увольнении его с занимаемой должности 10 февраля. Ректор издал приказ об увольнении 9 апреля. Через 6 месяцев Железняков обратился в суд, с просьбой о восстановлении его на работе. В заявлении он указал, что подал заявление вынужденно под давлением администрации. Более того, он просил уволить его 10 февраля, а уволили без его согласия 9

апреля.

Какое решение должен вынести суд?

Задача №31

Заведующий учебной частью техникума Цыкин 16 марта подал заявление об увольнении по собственному желанию. На его место был приглашен в порядке перевода учитель школы №3 Павлов. 21 марта Цыкин заявил директору, что передумал увольняться, и просил отдать его заявление обратно. Однако 27 марта был издан приказ об увольнении Цыкина и назначении на эту должность Павлова. Цыкин, не согласившись с приказом, обратился в суд с заявлением о восстановлении на работе.

Какое решение должен принять суд?

Задача №32

Бригадир нефтяников Морозов в течение двух лет работал по срочному трудовому договору. По истечении срока в мае он подал заявление начальнику управления с просьбой уволить его по ст. 79 ТК РФ, но получил отказ, который начальник управления обосновал тем, что не хватает квалифицированных кадров. Однако через два месяца после подачи заявления Морозовым был издан приказ об освобождении его от работы согласно заявлению. Не согласившись с приказом Морозов, обратился в суд в с исковым заявлением, в котором просил восстановить его на прежней работе.

Как следует поступить суду? Каковы особенности расторжения срочных трудовых договоров?

Задача №33

Трунова работала в НИИ в должности старшего экономиста планово-производственного отдела с 16 апреля прошлого года. Приказом администрации от 22 июня текущего года была уволена с работы по п. 2 ст. 81 ТК РФ. Считая увольнение неправильным, Трунова предъявила в суд иск о восстановлении в прежней должности, ссылаясь на то, что она имела преимущественное право на оставление ее на работе в связи с более высокой производительностью труда и квалификацией. Трунова имеет общий стаж 22 года, из которых 14 лет работает экономистом. Пять лет назад окончила одногодичный заочный экономический факультет повышения квалификации, а два года назад - экономические курсы. Оставленные на работе Пашина и Савина имеют меньший стаж работы, но у них есть маленькие дети.

Охарактеризуйте действия администрации. Какое решение следует принять суду?

Задача №34

Учитель физкультуры Абросимов был уволен по сокращению штатов. Поскольку в других школах штаты были укомплектованы полностью, он

устроился лаборантом в музыкальное училище. Через год он узнал, что на его место был принят новый учитель физкультуры, т.е. должность фактически не сокращалась. Абросимов обратился с просьбой о восстановлении его на работе. Директор посочувствовал учителю, но заявил, что помочь не может, так как принят новый педагог с большим стажем, имеющий 1-й разряд по гимнастике.

Как должен быть разрешен трудовой спор?

Задача №35

Десяти преподавателям музыкального училища, достигшим пенсионного возраста, директор училища предложил написать заявления о переводе их на работу с двухгодичным сроком. Пианист Маликов и баянист Хромых, которые отказались писать такие заявления, были уволены по п. 2 ст.81 ТК РФ.

Правильно ли поступила администрация? Каков порядок увольнения по данному основанию?

Задача №36

Фрезеровщик Солохненко получил на заводе травму, в результате которой был признан инвалидом II группы. Считая, что Солохненко как инвалид не может качественно выполнять прежнюю работу директор завода издал приказ о переводе его на другую, более легкую работу. Поскольку Солохненко отказался от перевода, то его уволили за прогул. Он обратился в суд, требуя восстановления на прежней работе.

Охарактеризуйте правильность и законность действий администрации.

Какое решение должен вынести суд?

Задача №37

В мае у электросварщика Зюбанова было установлено профессиональное заболевание, возникшее в связи с плохим обеспечением безопасных условий труда. А в июне он был уволен по несоответствию занимаемой должности, поскольку трудовая рекомендация исключала работу электросварщиком, а от перевода на другую нижеоплачиваемую работу Зюбанов отказался.

Обоснованно ли увольнение?

Задача №38

Соколова работала врачом-терапевтом в городской поликлинике. 1 августа перешла переводом на ту же должность в областную поликлинику. 10 декабря невнимательно отнеслась к больному. Учитывая, что Соколовой на прежней работе был объявлен выговор за нарушение трудовой дисциплины, а за преждевременный уход с работы 16 декабря ей объявлен выговор, главный врач уволил ее по п. 5 ст. 81 ТК РФ.

Правильно ли поступил главный врач больницы?

Задача №39

Сторож Демин 10 июля на дежурстве уснул. За это ему был объявлен выговор, а 1 сентября он явился на работу в нетрезвом состоянии. Директор завода издал приказ об увольнении его по п. 5 ст. 81 ТК РФ. Демин обратился в суд с заявлением о восстановлении его на работе, поскольку об объявленном выговоре он не знал, а 1 сентября не был отстранен от работы и трудился до конца смены.

Как следует поступить суду?

Задача №40

Уборщица детских яслей зерносовхоза Зубко уволена с работы за неоднократное нарушение трудовой дисциплины. При рассмотрении дела в суде выяснилось, что, налагая дисциплинарные взыскания, администрация не требовала у Зубко объяснений и не знакомила ее с приказами. Учитывая, что истица нередко опаздывала на работу и появлялась там в нетрезвом состоянии, суд отказал ей в восстановлении на работе.

Правильно ли поступил суд?

Задача №41

При проверке режима работы экономиста кондитерской фабрики Непоседовой было установлено, что она отсутствовала на рабочем месте более трех часов. Приказом директора Непоседова уволена за прогул. Не согласившись с приказом, она обратилась с иском в суд о восстановлении ее на работе в прежней должности, указав в заявлении, что она является членом профкома, а её увольнение произведено без согласия вышестоящей профсоюзной организации.

Как следует поступить суду?

Задача №42

После ночной смены у Логачевой поднялось артериальное давление. Думая, что выспится и все пройдет, она отправилась домой. Однако к вечеру головные боли усилились, и она вызвала скорую помощь на дом. Ей сделали укол. Но выйти на работу вечером Логачева не смогла. А на следующий день в поликлинике ей было отказано в оправдательном документе. Приказом директора Логачева была уволена за прогул.

Законно ли увольнение?

Задача №43

Игнатов, уволенный приказом по городскому профессионально-техническому училищу за прогул без уважительной причины 14 и 15 сентября, предъявил иск о восстановлении на работе. В своем заявлении в суд он утверждал, что прогула не совершал, а вернулся из отпуска на два дня позднее, потому что деньги за отпуск ему своевременно не выдали и он первые два дня отпуска продолжал работать.

Как следует решить дело суду?

Задача №44

Сливкин с ноября работал на заводе инженером по технике безопасности. Приказом директора от 12 января он был уволен с работы по п.2 ст.83 ТК РФ, а на его место принята Жабина, которая ранее выполняла эту работу, а затем была избрана освобожденным председателем профкома. Считая действия администрации завода незаконными, Сливкин обратился в суд с иском о восстановлении его в прежней должности.

Как должен поступить суд?

Задача №45

Пьяного фрезеровщика Суркова задержали в проходной через полчаса после окончания смены. Через два дня он был уволен. Сурков обратился в суд с требованием о восстановлении, указав в заявлении, что выпил после окончания работы.

Сформулируйте решение суда.

Задача №46

Старший бухгалтер Вершкова уволена по п.10 ст.81 ТК РФ за грубое нарушение трудовой дисциплины. Не согласившись с приказом, она обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, указав в заявлении, что администрация уволила ее без учета мнения профкома.

Как следует поступить суду?

В каких случаях при расторжении трудового договора по инициативе администрации учитывается мнение профкома?

Задача №47

Суд отказал в иске о восстановлении на работе продавцу магазина Шведову, уволенному в связи с утратой доверия. Свое решение суд мотивировал тем, что в выходной день Шведов самовольно срубил в лесу два дерева и перевез их домой. Поскольку он посягнул на государственное имущество, ему нельзя доверить материальные ценности в магазине. Шведов обжаловал решение в областной суд.

Составьте определение судебной коллегии.

Задача №48

Фурсова, работающая заведующей складом, была уволена в связи с утратой доверия, как имеющая судимость за корыстное преступление. Фурсова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, ссылаясь на то, что по амнистии она была освобождена от основной и дополнительной меры наказания - лишения права в течение двух лет занимать материально-ответственные должности.

Подлежит ли удовлетворению требование Фурсовой?

Задача №49

Киселев, работавший в холодильнике № 1 кладовщиком с бригадной материальной ответственностью, в связи с выявлением недостачи

закрепленных за бригадой материальных ценностей, был уволен наряду с другими членами бригады на основании п. 7 ст.81 ТК РФ. Киселев и другие члены бригады обратились в суд с иском о восстановлении на работе.

Какое решение следует принять суду?

Задача №50

Преподаватель ПТУ Будылин пригласил к себе в гости коллег по работе на новоселье. Все шло хорошо, но в конце вечера Будылин решил поднять настроение у гостей и с этой целью поставил на стол бутылку самогона. Никто его пить не стал. Утром об этом инциденте узнал директор училища и издал приказ об увольнении Будылина по п. 8 ст. 81 ТК РФ. Будылин обратился с иском в суд о восстановлении его на прежней работе.

Как следует поступить суду?

Задача №51

Новикова была зачислена временно лаборантом кафедры сроком на четыре месяца вместо Уваровой, ушедшей в отпуск по беременности и родам. После окончания этого отпуска Уварова получила пятимесячный отпуск без сохранения заработной платы. Когда Уварова вернулась из отпуска Новикову уволили без выплаты выходного пособия и компенсации за отпуск по ст.79 ТК РФ.

Права ли администрация? Каковы особенности увольнения временных работников?

Задача №52

Градова сдавала государственные экзамены. В это время на предприятии, где она работала, решался вопрос о сокращении штатов. Администрация, исходя из того, что Градова никаких преимуществ перед другими работниками не имеет, работает не по специальности и ей все равно увольняться после получения диплома, с учетом мнения профкома уволила ее по п. 2 ст. 81 ТК РФ. Градова обратилась в суд с иском о восстановлении ее на прежней работе.

Как следует поступить суду?

Задача №53

В связи с истечением срочного договора Крайкину уволили по ст. 79 ТК РФ. Через две недели она обратилась в суд с заявлением о восстановлении ее на работе, указав, что в момент увольнения она была беременна (соответствующая медицинская справка была представлена) и администрация не имела права ее увольнять.

Правильно ли поступила администрация? Какое решение следует принять суду?

Задача №54

Рабочий мясокомбината Шинкарев за хищение мяса приговором суда был осужден к исправительным работам. Администрация, считая, что с

вступлением в законную силу приговора суда она имеет право расторгнуть с ним трудовой договор, уволила его по п.7 ст.81 ТК РФ.

Правильно ли поступила администрация?

Можно ли в данном случае уволить работника по какому-либо иному основанию?

Контрольные вопросы:

1. Что такое трудовой договор, какова его роль на современном этапе формирования рынка труда в РФ?
2. Кто является сторонами трудового договора и в каком порядке он заключается? Какова форма трудового договора?
3. Раскройте содержание трудового договора, его условия.
4. Какие гарантии при приеме на работу вы знаете?
5. Какие виды трудовых договоров вы знаете?
6. Какова дифференциация трудовых договоров по срокам их действия?
7. Назовите понятие перевода на другую работу, виды его и условия.
8. Каковы правовые последствия изменения существенных условий трудового договора?
9. Какова правовая специфика отстранения от работы?
10. Какие вы знаете общие основания прекращения трудового договора?
11. Каков порядок прекращения трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию)?
12. Каковы основания увольнения по инициативе работодателя, применяемые ко всем работникам?
13. Каковы основания увольнения по инициативе работодателя, применяемые к отдельным категориям работников, т.е. дополнительные?
14. Когда трудовой договор прекращается по инициативе третьих лиц?
15. Когда трудовой договор прекращается вследствие нарушения обязательных правил при заключении трудового договора?
16. Каков порядок увольнения работников?
17. Какие вы знаете гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора?