

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ
БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ ПРАВОСУДИЯ

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Практикум

Москва
2014

УДК 349.2
ББК 67.405
Г 55

Автор-составитель:

Глухов А. В., доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения РАП, канд. юрид. наук, доцент

Практикум составлен в соответствии с требованиями
Государственного образовательного стандарта высшего
профессионального образования по специальности
030501 (65) — (021100) «Юриспруденция».

Утвержден на заседании кафедры трудового права
и права социального обеспечения Российской академии правосудия
(Протокол №3 от 6 ноября 2012 г.)

ISBN 978-5-93916-402-3

© Глухов А. В., 2014
© Российская академия правосудия, 2014

Содержание

Тема 1. Предмет, метод и система трудового права	
Методические рекомендации	6
Задачи	10
Нормативные правовые акты	12
Литература	12
Тема 2. Источники трудового права	
Методические рекомендации	14
Задачи	17
Нормативные правовые акты	19
Литература	19
Тема 3. Принципы трудового права	
Методические рекомендации	21
Задачи	22
Нормативные правовые акты	23
Литература	24
Тема 4. Субъекты трудового права	
Методические рекомендации	25
Задачи	27
Нормативные правовые акты	29
Литература	29
Тема 5. Права профсоюзов в сфере труда	
Методические рекомендации	31
Задачи	32
Нормативные правовые акты	35
Литература	36
Тема 6. Правоотношения в сфере трудового права	
Методические рекомендации	37
Задачи	38
Нормативные правовые акты	41
Литература	41
Тема 7. Социальное партнерство	
Методические рекомендации	42
Задачи	43
Нормативные правовые акты	47
Литература	48
Тема 8. Занятость и трудоустройство	
Методические рекомендации	49
Задачи	49
Нормативные правовые акты	52
Литература	53
Тема 9. Трудовой договор	
Методические рекомендации	54
Заключение трудового договора	
Задачи	56
Изменение трудового договора	
Задачи	62
Нормативные правовые акты	67
Литература	68
Тема 10. Прекращение трудового договора	
Методические рекомендации	69

Задачи	69
Нормативные правовые акты	84
Литература	84
Тема 11. Рабочее время	
Методические рекомендации	86
Задачи	87
Нормативные правовые акты	92
Литература	93
Тема 12. Время отдыха	
Методические рекомендации	94
Задачи	95
Нормативные правовые акты	99
Литература	100
Тема 13. Оплата труда	
Методические рекомендации	102
Задачи	103
Нормативные правовые акты	108
Литература	110
Тема 14. Гарантии и компенсации	
Методические рекомендации	111
Задачи	112
Нормативные правовые акты	117
Литература	117
Тема 15. Дисциплина труда	
Методические рекомендации	118
Задачи	119
Нормативные правовые акты	128
Литература	129
Тема 16. Материальная ответственность сторон трудового договора	
Методические рекомендации	130
Задачи	131
Нормативные правовые акты	143
Литература	143
Тема 17. Охрана труда	
Методические рекомендации	144
Задачи	145
Нормативные правовые акты	153
Литература	154
Тема 18. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	
Методические рекомендации	156
Задачи	157
Нормативные правовые акты	163
Литература	165
Тема 19. Трудовые споры	
Методические рекомендации	167
Задачи	171
Нормативные правовые акты	180
Литература	181
Тема 20. Контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства	
Методические рекомендации	182
Задачи	183
Нормативные правовые акты	187
Литература	188
Приложение. Основные понятия и определения	189

ВВЕДЕНИЕ

Практикум предназначен для проведения семинарских (практических) занятий по трудовому праву. Содержание Практикума построено в соответствии с программой учебной дисциплины «Трудовое право» для студентов юридических факультетов вузов.

На семинарских (практических) занятиях рассматриваются основные теоретические положения и вопросы их практического применения. При решении задач студенты должны использовать нормативные правовые акты, поэтому важнейшие из них приводятся в каждой теме.

В процессе решения задач студент должен уяснить круг требований работника, определить подведомственность трудового спора, затем найти норму трудового права, относящуюся к данному спору, познакомиться с судебной практикой, установить фактические обстоятельства, сопоставив их с выбранной нормой трудового права, и, наконец, решить дело по существу, дать ему правовую квалификацию от имени комиссии по трудовым спорам, суда.

Работа с задачами предполагает соблюдение ряда методических правил. Приступая к решению задачи, необходимо изучить лекционный и нормативный материал по теме. Задача должна быть прочитана внимательно с тем, чтобы ни одна деталь не осталась неучтенной, так как иногда именно детали содержат необходимые для верного решения данные. Кроме того, необходимо точно усвоить, что требуется от принимающего решение, на какие конкретно вопросы ему надлежит отвечать. Задача решается только с учетом тех обстоятельств, которые прямо в ней сформулированы, если иное не оговорено. Эти обстоятельства нужно считать установленными и доказанными. Отвечая на поставленные в задаче вопросы, нельзя ограничиваться односложными ответами. Решение должно быть мотивированным, т. е. содержать обоснование того суждения, из которого оно следует.

Выбор практических задач и их количество при изучении трудового права осуществляются преподавателем, ведущим занятия в группе, в зависимости от количества часов для каждой темы.

Тема 1. ПРЕДМЕТ, МЕТОД И СИСТЕМА ТРУДОВОГО ПРАВА

Методические рекомендации

При изучении данной темы необходимо уяснить, что такое труд, какова его роль в развитии общества, какие общественные отношения в сфере применения труда регулируются нормами трудового права.

Отграничение трудового права от иных отраслей российского права может быть проведено по таким критериям, как предмет и метод правового регулирования. Общеизвестно, что предметом каждой отрасли права являются определенные общественные отношения, регулируемые нормами данной отрасли.

Предмет российского трудового права составляют общественно-трудовые отношения и тесно связанные с ними иные общественные отношения.

Для того чтобы понять тему, прежде всего следует обратить внимание на роль труда в развитии общества. Трудом человек воздействует на окружающую его среду, преобразуя предметы природы, их свойства, получая новые знания, обобщая и используя эти знания для удовлетворения своих потребностей. Результат труда (та или иная потребительная ценность) заранее осознается в качестве цели, на достижение которой направлено действие человека. Следовательно, труд как процесс, в котором участвуют человек и природа (ее материалы) представляет собой сознательную волевою деятельность, направленную на создание тех или иных материальных либо духовных ценностей.

Необходимо уяснить и то, что средства и предметы труда выступают не только в их вещественной определенности, выражая отношение людей к природе, но и в качестве объектов собственности, обозначая соответствующие отношения между людьми (отношения собственности). Для того чтобы гражданин мог обращаться с теми или иными вещами как со средствами и предметами своего труда, он должен быть их собственником или получить к ним доступ от собственника. Следовательно, в процессе труда люди находятся не только в определенных отношениях с природой, но и в тех или иных волевых общественных отношениях, связанных с процессом труда. Однако в некоторых случаях эта связь бывает косвенной (когда учащийся высшего профессионального учебного заведения получает в нем будущую специальность и квалификацию, имеет место «учебный труд» и пр.) либо вообще не возникает трудового отношения (при индиви-

дуальном предпринимательстве). Индивидуальный предприниматель является одновременно владельцем средств и орудий труда и организатором производства, он использует рабочую силу и ею распоряжается. Это труд самостоятельный, там нет места трудовому отношению.

Наемный труд гражданина (физического лица) имеет иной характер. Если человек обладает рабочей силой, но не владеет средствами и орудиями труда, он лишается роли организатора производства. При наемном труде гражданин приобретает статус работника, вступая с владельцем средств производства (собственником, работодателем) в определенное общественное отношение, в котором он противостоит работодателю или его представителю (руководителю, управляющему и др.), являющемуся и организатором производства. Данное общественное отношение, в которое работник вступает, чтобы применить свои способности к труду, а работодатель использует чужой труд, т. е. способности работника, и является трудовым отношением. При этом работник трудится вместе с другими работниками у конкретного работодателя.

Следовательно, нормами трудового права регулируются трудовые отношения работника с работодателем, возникающие в сфере применения труда, где участие работников в коллективном процессе труда осуществляется как их совместная трудовая деятельность у того или иного работодателя, т. е. объектом регулирования является непосредственный труд. В этом принципиальное отличие трудовых отношений, регулируемых нормами трудового права, от иных смежных отношений в сфере применения труда, например, возникающих на основе отдельных видов гражданско-правовых договоров (подряда, поручения, авторского договора и др.).

Необходимо самым внимательным образом изучить разную правовую природу трудового договора и смежных гражданско-правовых договоров, поскольку эти вопросы имеют не только теоретическое, но и большое практическое значение. Объектом трудового договора является непосредственный труд, т. е. выполнение работы определенного рода (по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы, как это предусмотрено ст. 15 и 56 ТК РФ), что именуется трудовой функцией. Работодатель вправе поручать работнику любое задание, не выходящее за пределы трудовой функции работника, как работы особого рода по трудовому договору. Трудовой договор обуславливает зачисление работника в штат работающих в организации (или у индивидуального предпринимателя) и подчинение его установленным правилам внутреннего трудового распорядка, распоряжениям руководителя. На основе сво-

боды труда, закрепленной Конституцией РФ, работник использует свои личные способности к труду (ч. 1 ст. 37), в добровольном порядке заключая трудовой договор. При этом он обязан принимать личное участие в совместном процессе труда, его замена другим работником не допускается, за исключением случаев по распоряжению работодателя. Оплата труда работника производится в соответствии с системой оплаты труда и размером заработной платы, установленным в трудовом договоре, а не в зависимости от получения конкретного результата работы. Работодатель также обязан обеспечить работнику безопасные и здоровые условия труда, предоставление ежегодного отпуска, выходных и праздничных дней, он должен соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, обеспечивать иные условия труда, предусмотренные законодательством, соглашениями, коллективным и трудовым договором. Работа по трудовому договору фиксируется в трудовой книжке на основании этого договора. Возникающие на основе договора трудовые отношения регулируются нормами трудового права, а гражданско-правовые отношения, возникающие из смежных договоров, регулируются нормами гражданского права.

В организациях, являющихся хозяйственными товариществами или обществами, а также производственными кооперативами их работники одновременно могут быть участниками или членами этих организаций. В этих случаях с ними заключается трудовой договор, следовательно, возникает трудовое отношение. Таким образом одно и то же лицо может быть членом какого-либо хозяйственного товарищества или общества, получать часть прибыли, участвовать в управлении делами, иметь другие права в соответствии с нормами гражданского права. Вместе с тем на основании трудового договора это лицо является работником, обязано выполнять определенную трудовую функцию, подчиняться внутреннему трудовому распорядку и распоряжениям руководителя, участвуя в совместном процессе труда. Совместный труд людей обуславливает не только необходимость подчинения внутреннему трудовому распорядку организации, он требует создания безопасных условий работы и охраны жизни и здоровья работников, а также определенной их социальной защиты.

Трудовое право регулирует трудовые отношения всех работников (включая лиц, являющихся членами или участниками организаций и работающих в них по трудовому договору). Трудовые правоотношения отличаются характерными признаками, позволяющими отличить их от гражданских правоотношений, связанных с применением труда.

Трудовые отношения занимают центральное место, но на основе применения коллективного труда складываются и иные общественные отноше-

ния, составляющие предмет трудового права и входящие в сферу его регулирования. Это отношения, связанные с трудовыми или производными от них. К ним относятся отношения, возникающие в связи с участием работников и их представительных органов, прежде всего, профсоюзов, в управлении организацией, ведением коллективных переговоров и заключением коллективного договора. Такие отношения называют также организационно-управленческими и социально-экономическими. Кроме указанных выделяют отношения: по трудоустройству, по профессиональной подготовке на производстве, по контролю и надзору за соблюдением законодательства о труде, по рассмотрению трудовых споров.

Пристальное внимание следует уделить изучению метода правового регулирования трудовых отношений. Зная из общей теории права, что метод правового регулирования характеризуется типичными признаками (основными чертами), необходимо разобраться, какие особенности определяют своеобразие в проявлении этих типичных признаков (основных черт) метода, придавая ему отраслевой характер. Данный вопрос применительно к методу, используемому при регулировании трудовых отношений, рекомендуется рассматривать следующим образом: порядок возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений; общее юридическое положение участников трудового правоотношения; характер установления прав и обязанностей; способы защиты прав и средства обеспечения исполнения обязанностей.

Объем централизованного регулирования снижается за счет возрастания коллективно-договорного и индивидуально-договорного регулирования. В централизованном порядке устанавливается минимум гарантий для работников и возможность их расширения в результате договорного регулирования путем достижения различных соглашений на основе трехстороннего сотрудничества представителей от работодателей, работников и государства, а также с помощью заключения коллективных договоров социальными партнерами (работниками и работодателями) и индивидуальных трудовых договоров. При изучении данных вопросов нужно учитывать договорный метод труда и участие работников, их представительных органов, чаще всего профсоюзов, в регулировании трудовых и иных, тесно связанных с ними отношений. Необходимо обратить внимание на то, что установленный уровень гарантий никакими соглашениями и договорами снижаться не может.

Освоив учебный материал темы по предмету и методу трудового права, нужно перейти к изучению системы трудового права. Не только с теоретической точки зрения, но и для практической деятельности необходима определенная классификация многочисленных правовых норм, регулирую-

ющих трудовые и тесно связанные с ними иные отношения. За основу классификации берется деление правовых норм, определяющих, во-первых, общие вопросы регулирования указанных отношений; во-вторых, отдельные элементы этих отношений. Первая группа норм составляет Общую часть, а вторая — Особенную часть трудового права.

Общая часть включает нормы-принципы, общие вопросы организации труда, правовой статус работника как субъекта трудового права и др. Нормы Особенной части группируются в институты права: институт трудового договора, рабочего времени и т. д.

От системы трудового права как отдельной отрасли права следует отличать систему науки трудового права, для которой она служит основным предметом изучения. Система науки трудового права подразделяется на Общую, Особенную и Специальную части, но она шире системы отрасли трудового права. Система науки изучает нормы Общей и Особенной части трудового права, а также и взгляды, теории, объяснения системы трудового права, которая подвержена постоянным изменениям.

Задачи

Задача 1.

Между членами территориальной организации профсоюза возник спор: на кого распространяется трудовое законодательство? Асипенко — механик электростанции, Полозян работает в потребительском кооперативе надомницей по пошиву мешков, Евсюков — капитан речного корабля, Попова — продавец в магазине своего мужа, Белова — свободный художник, рисует и продает свои картины, её сын Владимир — военнослужащий, а сын Иван — член производственного кооператива, работает в нем бухгалтером, его жена — домохозяйка.

На кого из перечисленных лиц распространяется трудовое законодательство?

Задача 2.

Строительная организация заключила договор с муниципальным образованием, согласно которому обязывалась произвести отделочные работы в течение трех месяцев с момента начала работы и сдать работу в готовом виде. После окончания срока договора и получения соответствующей оплаты за выполненную работу организация потребовала компенсацию для своих работников за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

Правомерно ли требование строительной организации? В каких правоотношениях состояла она с муниципальным образованием?

Задача 3.

В федеральном унитарном предприятии между генеральным директором и выборным профсоюзным органом возникли разногласия по поводу установления тарифных ставок и должностных окладов. Генеральный директор заявил, что тарифные ставки и должностные оклады 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?

Задача 4.

С маляром Сидоровым ООО заключило договор по окраске забора хозяйственного участка с оплатой по окончании работ. Через месяц по окончании работы Сидоров потребовал кроме оговоренной оплаты оплатить ему компенсацию за неиспользованный отпуск.

Правомерно ли его требование? В каких отношениях с ООО находился Сидоров?

Задача 5.

Слесарь Иванов был принят на работу в инструментальный цех машиностроительного завода (ГУП) на основании трудового соглашения без указания срока действия этого соглашения.

Какой вид общественного отношения возник у Иванова с унитарным предприятием? Распространяются ли на Иванова нормы трудового права?

Задача 6.

В доме культуры железнодорожников к Новому году организовали елку для детей. Игрушки делали вечерами члены профсоюза и их дети, электропроводку для освещения елки сделал электромонтер дома культуры в рабочее время. Песни и пляски у елки организовывал актер театра, приглашенный руководителем дома культуры за определенную плату.

В каких отношениях с домом культуры железнодорожников находились указанные лица?

Нормативные правовые акты

Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.

Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (Женева, 19 июня 1998 г.) // Российская газета. 1998. 16 дек.

Конвенция Международной организации труда № 29 о принудительном или обязательном труде (Женева, 10 июня 1930 г.) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957–1990. Том I: Женева: Международное бюро труда, 1991 г.

Конвенция Международной организации труда № 111 о дискриминации в области труда и занятий (Женева, 4 июня 1958 г.). Конвенция ратифицирована РСФСР 4 мая 1961 г. // Библиотечка Российской газеты. 1999. Вып. № 22–23.

Федеральный конституционный закон «О Конституционном Суде Российской Федерации» // СЗ РФ. 1994. № 13. Ст. 1447.

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1. Ст. 3.

Закон РФ от 19 апреля 1991 г. «О занятости населения в Российской Федерации» // Ведомости РФ. 1991. № 18. Ст. 565; 1992. № 34. Ст. 1947.

Закон РФ от 19 февраля 1993 г. «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» // Ведомости РФ. 1993. № 16. Ст. 551.

Литература

Актуальные проблемы трудового законодательства в условиях модернизации экономики: Монография / Отв. ред. Ю. П. Орловский. — М.: Юстицинформ, 2012.

Анишина В. И. Применение российскими судами международных трудовых норм: Учебно-методическое пособие. — М.: МОТ, 2003.

Ершов Е. А. Сущность, источники и формы трудового права в Российской Федерации. — М.: РАП, 2008.

Ершова Е. А. Трудовое право в России. — М.: Статут, 2007.

Киселев И. Я. Трудовое право: Историко-правовое исследование. — М., 2004.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Под ред. Ю. П. Орловского. — М.: КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2009.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / отв. ред. А. М. Куренной, С. П. Маврин, Е. Б. Хохлов. — М.: Городец, 2008.

Орловский, Ю. П. 500 актуальных вопросов по Трудовому кодексу РФ: комментарии и разъяснения / Ю. П. Орловский, А. Ф. Нуртдинова, Л. А. Чиканова. — М.: Юрайт-Издат, 2008.

Скачкова Г. С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциация его норм: Монография. — М.: Ин-т государства и права РАН, 2003.

Трудовое право России: Учебник / Под ред. А. М. Куренного. — М.: Юристъ, 2010.

Уржинский К. К. Пробелы в трудовом законодательстве и некоторые проблемы защиты прав в сфере труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. № 1.

Хохлов Е. Б., Сафонов В. А. Трудовое право России. — М.: Юрайт, 2012.

Учебное издание

Трудовое право

Практикум

Корректор *В. В. Паламарчук*

Верстка: *А. А. Гришин*

Оформление: *Т. Б. Егорова*

Подписано в печать 24.01.2014

Формат 60х84¹/₁₆. Усл. печ. л. 13. Тираж 250 экз.

Российская академия правосудия

117418, г. Москва, ул. Новочеремушкинская, д. 69а.