

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Брянский государственный аграрный университет»
Брасовский промышленно-экономический техникум

Горбачева И.А.

Трудовое право

Учебно-методическое пособие

*Рекомендовано Учебно — методическим советом филиала
в качестве учебно — методического пособия по специальности
40.02.01 Право и организация социального обеспечения*

Брянская область 2015

УДК 372.834
ББК 74.57
Ш 34

Горбачева И.А. **Трудовое право:** учебно–методическое пособие Трудовое право.– Брянск: ФГБОУ ВО Брянский ГАУ, 2015. – 135 с.

В учебно–методическом пособии приведены основные требования по выполнению практических работ по дисциплине «ТРУДОВОЕ ПРАВО», предназначенные для студентов образовательных учреждений среднего профессионального образования специальности 40.02.01 Право и организация социального обеспечения

Рецензенты

Попова Л.В., преподаватель юридических дисциплин (Брасовский филиала ФГБОУ ВО Брянский ГАУ)

Другова Г.Е., методист (Брасовский филиал ФГБОУ ВО Брянский ГАУ)

Рекомендовано к изданию решением учебно-методическим советом филиала ФГБОУ ВО «Брянский аграрный университет» - Брасовский промышленно-экономический техникум от 25.05.2015 года, протокол № 5.

© ФГБОУ ВО Брянский ГАУ, 2015
© Горбачева И.А., 2015

ОБЩЕМЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ СТУДЕНТАМ (ОБУЧАЮЩИМСЯ) ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПРАКТИЧЕСКИХ РАБОТ

При изучении разделов Практикума студентам (обучающимся) следует уделить особое внимание тенденциям развития трудового права в современных условиях формирования рыночной экономики и функционирования рынка труда. В этой связи на практических занятиях, связанных с изучением курса, рассматриваются теоретические положения, студенты готовят аннотации опубликованных научных статей, доклады, рефераты по наиболее важным проблемам трудового права в нашей стране и, по возможности, по проблемам сравнительного правоведения, участвуют в диспутах.

Вместе с тем, студенты (обучающиеся) должны выработать практические навыки и умения в применении норм трудового права. При решении практических задач (казусов) студенты (обучающиеся) должны научиться работать не только с нормативными актами, но и уметь применять судебную практику.

В процессе решения задач (казусов) студент (обучающийся) должен уяснить круг требований сторон трудовых отношений (работника и работодателя), уметь определить подведомственность трудового спора, затем найти норму трудового права, относящуюся к данному спору, ознакомиться 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 властного правоприменительного органа (комиссии по трудовым спорам, судебных органов и др.)

В методические рекомендации включены задания по оформлению документов правового характера. Студент (обучающийся) должен уяснить особенности оформления данных документов, учитывать наработанную практику по их составлению.

По всем разделам курса «Российское трудовое право» рекомендуется изучить Конституцию РФ, Трудовой кодекс РФ, федеральные законы, иные нормативные акты, регулирующие трудовые и иные непосредственно связанные с ними (производные от них) отношения, а в случае необходимости – международно-правовые акты.

При подготовке к занятиям следует использовать учебники и учебные пособия. Следует учитывать, что со временем учебный материал устаревает

в связи с происходящими изменениями в трудовом законодательстве и новыми тенденциями в развитии науки трудового права. Кроме того, значительное количество комментариев содержится в правовых базах («КонсультантПлюс», «Гарант»).

ТЕМА 2.1. ЗАНЯТОСТЬ И ТРУДОУСТРОЙСТВО

Практическое занятие: Решение задач по определению законности признания гражданина безработным.

Количество часов – 6.

Методические указания

В современных условиях в России возникают проблемы, связанные с функционированием рынка труда (рабочей силы), содействием в обеспечении занятости и трудоустройства граждан Российской Федерации. Рынок труда в самом общем виде представляет собой совокупность общественных отношений, возникающих в сфере реализации спроса и предложения способности человека к труду (рабочей силы). В науке существуют различные подходы к определению рынка труда.

Одной из характерных черт российского рынка труда является безработица, которая сопровождается различными проблемами социального, экономического и психологического характера. В Российской Федерации значительный рост безработицы пришелся на начало 90-х гг. XX в. и был обусловлен переходом к рыночной организации экономики, в частности, процессами приватизации государственных предприятий и, как следствие, массовыми увольнениями работников; сокращением Вооруженных сил и численности предприятий военно-промышленного комплекса; отменой системы планового распределения выпускников учебных заведений; растущей миграцией и др.

Следует иметь в виду, что, помимо безработицы, российский рынок труда характеризуется также такими негативными моментами, как неполная занятость, неравномерность в распределении трудовых ресурсов по регионам и отраслям экономики, неформальный сектор экономики и ряд др.

Указанные явления позволяют оценить способность российского рынка труда к саморегуляции как незначительную, что сохраняет потребность в использовании элементов государственного вмешательства. Предпринимаемые в этой сфере государством меры могут быть сведены в основном к профилактике растущей безработицы (содействие занятости населения, включая трудоустройство), а также к снижению ее последствий (материальная поддержка безработных, что включает в себя выплату пособий по безработице и является предметом регулирования самостоятельной отрасли – права социального обеспечения). Определенная же часть общественных отношений, возникающих в области содействия занятости и трудоустройства, связана с реализацией гражданами таких прав, как право на труд, право на свободное распоряжение своими способностями к труду, выбор рода деятельности и профессии, право на защиту от безработицы и ряда др. Тем самым обусловлена особая значимость норм трудового права в регулировании рынка труда. Важно знать, что ТК РФ к числу принципов правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений относит принцип защиты от безработицы и содействия в трудоустройстве (ст. 2).

Основными задачами государственной политики в области регулирования рынка труда являются:

- содействия занятости и трудоустройства;
- содействие в реализации прав граждан на свободное распоряжение своими способностями к труду и достойный труд по свободно выбранному роду деятельности и профессии;
- обеспечение реализации прав граждан на защиту от безработицы;
- обеспечение соблюдения прав в области охраны труда и его оплаты, а также предотвращение нарушений прав трудящихся, в том числе дискриминации в сфере труда;
- содействие обеспечению работодателей рабочей силой в необходимом количестве и требуемой квалификации.

В современных условиях государство ограничивает свои обязательства оказанием содействия в реализации прав граждан на полную, продуктивную и свободно избранную занятость. Более конкретно соответствующие направления политики государства сформулированы в Законе РФ от 19 апреля 1991 г. N 1032-1 «О занятости населения» (далее – Закон о занятости). Основные принципы государственной политики в области занятости как главные ее ориентиры направлены на содействие занятости граждан, начиная от развития трудовых ресурсов, включая предупреждение массовой и сокращение длительной безработицы, координацию деятельности с иными направлениями социальной и экономической политики и др. (ст. 5 Закона о занятости).

Согласно упомянутому Закону, под занятостью понимается деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход (ст. 1). Закон о занятости перечисляет формы занятости, к которым в первую очередь относится работа по трудовому договору; предусмотрены и другие формы занятости (ст. 2).

Студенты должны знать, что обязательства российского государства в сфере содействия занятости населения следуют прежде всего из ст. 7 Конституции РФ, провозгласившей Россию социальным государством и декларирующей создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, в качестве одного из направлений общегосударственной политики. На конституционном уровне закрепляется также в числе основных прав граждан важное право на защиту от безработицы (ст. 37 и др.).

К проблемам содействия занятости привлечено внимание мирового сообщества, о чем свидетельствует сложившийся международный подход, который находит отражение в соответствующих источниках. В частности, ст. 23 Всеобщей декларации прав человека 1948 г., принятая 10 декабря 1948 г. Генеральной Ассамблеей ООН, провозглашает право каждого на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы, в то время как ст. 25 этого документа указывает на право каждого рассчитывать на такой жизненный уровень, который позволял бы формировать и проявлять себя как личность, принимать непосредственное участие в производстве материальных и духовных благ. При анали-

зе международно-правового подхода к решению проблем в сфере содействия занятости целесообразно также обратиться к содержанию таких источников, как Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (1966 г); Конвенции Международной организации труда (в частности, Конвенция N 111 «О дискриминации в области труда и занятий» (1958 г.), Конвенция N 122 «О политике в области занятости» (1964 г.), Конвенция N 159 «О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов» (1983 г.), Конвенция N 168 «О содействии занятости и защите от безработицы» (1988 г.), Конвенция N 181 «О частных агентствах занятости» (1997 г.) и др.).

В современных условиях особую актуальность приобретает анализ документов, принятых на уровне Совета Европы, в которых аспекты содействия занятости также не остаются без внимания. В частности, запрещается принудительный труд (например, в ст. 4 Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод (1950 г.), кроме этого содержится указание на обязательства государств «Обеспечить эффективную защиту права трудящихся зарабатывать себе на жизнь свободно избранным трудом» (ст. 1 Европейской социальной хартии, где также отмечается в качестве одной из основных целей политики государств поддержание как можно более высокого и стабильного уровня занятости и в дальнейшем – достижение полной занятости).

Студенты должны обратить самое пристальное внимание на то, что с начала 90-х гг. прошлого века формируется правовая основа регулирования общественных отношений в сфере содействия занятости и в Российской Федерации. Впервые эти вопросы получили свое отражение в Законе о занятости, который закрепляет в том числе и основные права граждан в анализируемой сфере (ст. ст. 8 – 11). Так, гражданам принадлежит право на выбор места работы путем прямого обращения к работодателю, либо обращения к услугам посредника (органа государственной службы занятости или негосударственной организации). Таким образом определяется основа правовой организации трудоустройства в РФ.

Следует иметь в виду, что трудоустройство выступает одним из важнейших способов содействия занятости и относится к мероприятиям по активной политике занятости. Студентам следует уяснить, что рассматривается понятие трудоустройства неоднозначно. В наиболее широком его понимании к трудоустройству относят все процессы, предшествующие приобретению гражданином статуса занятого, включая и так называемый индивидуальный поиск гражданами работы, а организациями – работников требуемой квалификации и специальности. Вместе с тем сегодня, с точки зрения охвата правовым регулированием (прежде всего – трудовым правом), а также в целях более четкого понимания роли трудоустройства как способа содействия занятости целесообразно рассматривать данное явление более узко. В этой связи трудоустройство в самом общем виде определяется как способ содействия занятости, представляющий собой оказание органами государственной службы занятости и иными уполномоченными на то организациями услуг по подысканию работы на условиях трудового договора и устройстве на нее.

Для того, чтобы дать более подробное определение трудоустройства, важно остановиться на его признаках, указав также, что оно является юридической гарантией реализации прав граждан в сфере труда и занятости и направлено на достижение оптимального соотношения интересов трудоустраиваемых граждан, работодателей и государства на рынке труда и др.

Как уже отмечалось, одним из признаков трудоустройства является участие в нем посредников. Современная правовая организация трудоустройства в РФ отличается тем, что основная роль отводится государственной службе занятости. Правовой статус этой службы определяется прежде всего ст. 15 Закона о занятости. Органы государственной службы занятости могут осуществлять функции трудоустройства при участии профсоюзов и других общественных организаций, представляющих интересы граждан, а также объединений работодателей.

Студенты должны знать, что при анализе правового регулирования трудоустройства необходимо также охарактеризовать складывающиеся в данной сфере правоотношения. С учетом вышеприведенного определения при трудоустройстве возникают правоотношения, которые рассматриваются как единство трех взаимосвязанных, но относительно самостоятельных правоотношений: 1) отношение между трудоустраивающим органом и гражданином по поводу обращения за содействием в подыскании работы и устройстве на нее; 2) отношение между трудоустраивающим органом и работодателем (организацией) по поводу содействия в предоставлении подходящей работы гражданину, с одной стороны, и необходимых работников организации, с другой; 3) отношение между работодателем и гражданином по поводу возможного (в некоторых случаях – обязательного) устройства на работу по направлению трудоустраивающего органа. Законодательство определяет, кто может выступать в качестве субъектов данных правоотношений, а также указывает на реализуемые в них права и обязанности.

Наибольшую степень правового регулирования приобретает трудоустройство с участием органов государственной службы занятости. По общему правилу гражданин обращается в соответствующие органы прежде всего в целях поиска подходящей работы. Понятие и критерии подходящей работы содержатся в Законе о занятости. Важно отметить, что в некоторых случаях в качестве подходящей может быть предложена общественная работа, под которой понимается трудовая деятельность, имеющая социально полезную направленность и организуемая в качестве дополнительной социальной поддержки граждан, ищущих работу. В соответствии с Положением об организации общественных работ, утв. Постановлением Правительства РФ от 14 июля 1997 г. № 875, лица, желающие участвовать в общественных работах, заключают срочные трудовые договоры на срок до 6 месяцев. Этим же Положением регулируется порядок организации указанных работ и условия участия в них граждан.

Важно знать, что одним из условий признания органами государственной службы занятости гражданина в качестве безработного является его незанятость. Лицам, имеющим статус зарегистрированного в органах службы

занятости в качестве безработного, законодательство предоставляет большее число гарантий в сфере содействия их занятости (бесплатная профессиональная ориентации, профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации по направлению органов службы занятости; бесплатное медицинское обслуживание и медицинское освидетельствование при приеме на работу и др.). В целях определения правового статуса безработного необходимо иметь представление о порядке регистрации безработных граждан, который определяется Постановлением Правительства РФ от 22 апреля 1997 г.

Правовая организация трудоустройства с участием государственной службы занятости характеризуется особенностями, присущими для трудоустройства отдельных категорий субъектов. Последние объединены понятием «особо нуждающиеся в социальной защите и испытывающие трудности в поиске работы», которое включает в себя инвалидов; несовершеннолетних в возрасте от 14 до 18 лет; лиц предпенсионного возраста; граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей и иных (ст. ст. 5, 7.1, 25 Закона о занятости). Так, в отношении трудоустройства инвалидов государство устанавливает такие особые гарантии, как квотирование, создание специализированных рабочих мест. Законодательством установлены особенности трудоустройства молодежи. Специфика в правовом регулировании нередко отражается и в принятии Правительством Российской Федерации (а также государственными органами субъектов федерации) специальных целевых программ содействия занятости указанных групп населения. Все это свидетельствует о том, что в отношении таких категорий граждан государство принимает на себя обязательства по созданию повышенных гарантий в сфере их трудоустройства, что позволяет говорить об обеспечении их занятости.

К способам содействия занятости при участии органов государства также относятся профессиональная подготовка, повышение квалификации и переподготовка граждан, зарегистрированных в качестве безработных. Основные права граждан в указанных сферах закреплены Законом о занятости. Порядок реализации этих прав в дальнейшем конкретизирован в подзаконных нормативных правовых актах.

В настоящее время в процессе трудоустройства принимают активное участие и негосударственные организации-посредники. В связи со все большим распространением их деятельности, а также применением ими все новых, уже значительное время существующих на мировом рынке труда, форм трудоустройства возникает целесообразность охвата правовым регулированием и трудоустройства при посредничестве негосударственных организаций.

В некоторых случаях роль трудоустраивающего органа выполняет работодатель. При переходе к рыночной организации экономики Россия столкнулась с проблемой высвобождения работников – массовых увольнений в результате сокращения численности или штата работников. Так, работодатель обязуется предложить определенную работу увольняемому по данным основаниям, требования к которой содержатся в ТК РФ. Особые отношения складываются у работодателя и с органами государственной службы занятости при осуществлении им массовых увольнений (нужно отметить, что в настоя-

щее время применительно к таким увольнениям используется понятие массового высвобождения, которое раскрывается, в частности, в Постановлении Совета Министров РФ от 5 февраля 1993 г. «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения», а также в отраслевых и (или) территориальных соглашениях). Более подробно требования, предъявляемые к процедуре увольнений по сокращению численности или штата, будут рассмотрены в последующих разделах настоящего пособия, посвященных трудовому договору.

Трудоустройство без участия посредников также на практике сопряжено с определенными проблемами. Так, например, проведение работодателями различного рода тестирований и собеседований, по результатам которых осуществляется отбор кадров, нередко порождает сложности при анализе обоснованности отказов работодателя в приеме на работу. Необходимость регламентации данных отношений трудовым правом обусловлена в том числе ст. 1 ТК РФ, которая к предмету регулирования кодексом относит правоотношения по трудоустройству у данного работодателя. В основном вопросы трудоустройства без участия посредников рассматриваются в последующих разделах настоящего пособия, посвященных порядку заключения трудового договора. Однако одним из принципов законодательства о занятости является приоритетное использование национальных трудовых ресурсов с учетом ситуации на рынке труда, поэтому можно говорить о значительной роли государственного вмешательства в процедуру трудоустройства иностранных работников в России и рассматривать соответствующие правила в настоящем разделе пособия. В последнее время вопросы привлечения иностранной рабочей силы приобрели особую актуальность в связи с усилившимися процессами миграции. В соответствии с Законом о занятости привлечение на территорию РФ иностранной рабочей силы является приоритетным правом Российского государства. В РФ существует определенная правовая база, устанавливающая соответствующую процедуру, а также ответственность за ее нарушение. Особенности трудоустройства иностранных граждан в России заключаются в том, что работодатели, использующие труд иностранных работников, по общему правилу должны получить на то разрешение компетентных органов государства.

Законом о занятости было впервые легализовано и право граждан РФ на профессиональную деятельность за границей. К деятельности по трудоустройству за границей относится посредническая деятельность, включающая в себя оказание гражданам РФ услуг по содействию в поиске оплачиваемой работы у иностранного работодателя за пределами РФ, получении разрешения на работу в иностранном государстве, заключении трудового договора с иностранным работодателем. Помимо Закона о занятости, правовую основу для трудоустройства за границей составляют межгосударственные соглашения, предусматривающие численность миграционных потоков, их квалификационный состав и иные условия. Порядок такого трудоустройства регулируется также подзаконными нормативными правовыми актами, посвященными в том числе и лицензированию данного вида деятельности.

Контрольные вопросы

1. Раскройте понятие занятости. Перечислите формы занятости.
2. Охарактеризуйте основные направления политики российского государства в сфере содействия занятости и трудоустройства.
3. Назовите основные права граждан Российской Федерации в сфере содействия занятости и трудоустройства.
4. Приведите понятие трудоустройства и основные признаки его правовой организации в РФ.
5. В чем проявляются особенности трудоустройства инвалидов, молодежи и иных наименее социально-защищенных на рынке труда категорий субъектов? Что такое квотирование рабочих мест и для кого оно устанавливается?
6. Охарактеризуйте правоотношения, складывающиеся в процессе трудоустройства при участии органов государственной службы занятости, указывая на их субъектный состав, а также реализуемые в них права и обязанности.
7. Определите правовой статус зарегистрированного в органах государственной службы безработного.
8. Что такое общественные работы?
9. Раскройте содержание профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки граждан, зарегистрированных в органах государственной службы занятости населения.

Задачи

1. Гражданину Петрову, экономисту коммерческого банка, уволенному 1 августа 2009 г. в связи с сокращением его должности и обратившемуся 10 сентября 2009 г. со всеми необходимыми документами в органы государственной службы занятости, было отказано в регистрации его в качестве безработного в целях получения пособия по безработице.

Работники службы занятости мотивировали отказ тем, что Петров не согласился на трудоустройство, в то время как ему было предложено два варианта подходящей работы.

Первоначально 12 сентября 2009 г. ему была предложена работа в качестве экономиста ОАО «Красный Октябрь». Петров от трудоустройства на данную работу отказался на основании того, что размер предложенной заработной платы существенно отличается от его заработной платы на предыдущей работе (предлагалась оплата 9000 руб. в месяц, в то время как его оплата труда до увольнения из банка составляла 16000 руб. в месяц).

В тот же день ему была предложена работа на основании гражданско-правового договора об оказании услуг по экономическому анализу страховых рисков на срок два месяца со страховой компанией «Ингосстрах». Петров также отказался от данного предложения, объясняя свой отказ тем, что органы государственной службы занятости обязаны трудоустроить обращающихся к ним граждан на постоянное место работы.

Правомерны ли действия государственного органа по вопросам занятости в данном случае? Охарактеризуйте порядок регистрации безработных граждан в органах государственной службы занятости?

2. Безработная Карпова была направлена органом государственной службы занятости на работу в ОАО «Кондитерское предприятие «Летен». Непосредственно перед заключением трудового договора необходимо было пройти медицинское освидетельствование. Органы государственной службы занятости потребовали представить результаты медицинского обследования в течение 10 дней.

Указанное требование было выполнено Карповой. В свою очередь, Карпова потребовала возмещения расходов на медицинское освидетельствование от службы занятости.

Служба занятости отказалась возместить расходы, мотивируя такой отказ тем, что обязательства государственной службы занятости сводятся к трудоустройству и выплате пособий по безработице. Подобные же расходы служба занятости не должна возмещать.

Правомерно ли решение службы занятости? Если нет, то в каком порядке оно может быть обжаловано? Охарактеризуйте основные направления деятельности органов государственной службы занятости?

3. В территориальный орган государственной службы занятости обратился инвалид Иевлев, в прошлом – монтажник. В результате заболевания, полученного на производстве, Иевлевым была утрачена способность к выполнению работы по прежней профессии. До обращения в указанный орган занятости он не работал уже 3,5 года.

В течение 10 дней с момента регистрации орган занятости предложил Иевлеву два варианта оплачиваемой работы, не соответствующей его профессии. От обоих вариантов Иевлев отказался, в результате чего он был снят с учета в государственной службе занятости.

Иевлев обратился в суд о признании действий службы занятости незаконными, поскольку он считал, что ему обязаны были предложить пройти переподготовку.

Какое решение примет суд? Назовите особенности трудоустройства инвалидов?

4. Степанов работал заместителем главного редактора по вопросам культуры в одной из газет, созданной в форме открытого акционерного общества. В связи с сокращением штата в организации он был уволен по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Считая свое увольнение неправомерным, он обратился в суд с иском о восстановлении на работе и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, полагая, что администрация нарушила процедуру увольнения по данному основанию. В частности, ему не была предложена другая работа, хотя в организации имелась вакантная должность помощника редактора информации о спорте.

Ответчик иска не признал, поскольку утверждал, что обязательства по трудоустройству уволенных работников принимает на себя государственная служба занятости, а не работодатель.

Существуют ли у администрации какие-либо обязательства в сфере трудоустройства работников, увольняемых по сокращению штата? Если да, то какие требования предъявляются к предлагаемой работе при увольнении по данному основанию?

5. В российское ОАО «Титаник» обратился гражданин Польши Ковальски с целью трудоустройства. Объявление о вакансии было опубликовано в газете «Работа для вас». Генеральный директор ОАО после длительных переговоров заключил с ним трудовой договор в соответствии с российским законодательством.

Государственный правовой инспектор, осуществляя государственный надзор за соблюдением законодательства о труде в данной организации, вынес постановление о применении штрафа в отношении руководителя. В обоснование такого решения он отметил, что администрация игнорирует действующие нормы о привлечении иностранной рабочей силы (в частности, не было получено разрешение на заключение трудового договора с гражданином Польши).

Руководитель ОАО «Титаник» оспаривал постановление государственного инспектора, поскольку был уверен в том, что трудовое законодательство не распространяется на коммерческих юридических лиц, каковым является названное ОАО. Он также отметил, что при решении подобного вопроса в связи с заключением трудового договора с работающим в названном ОАО гражданином Беларуси юристы не нашли каких-либо правовых особенностей для трудоустройства иностранных работников. При этом он процитировал Конституцию РФ, в соответствии с которой иностранные граждане приравниваются в правах к российским гражданам.

Более того, по мнению руководителя, он в любом случае не может быть привлечен к ответственности за нарушение трудового законодательства, поскольку является единоличным исполнительным органом управления ОАО, избран Советом директоров и в его компетенцию включается круг полномочий по управлению финансово-хозяйственной деятельностью общества, в то время как ответственность за ведение кадровой работы в организации несет соответствующий отдел (инспекция кадров).

Существуют ли какие-либо особые правила трудоустройства иностранных работников в России? Распространяются ли на граждан Беларуси подобные правила?

Обязан ли работодатель принимать на работу любого обратившегося к нему с целью трудоустройства на вакансию, о которой было заявлено в средствах массовой информации?

6. Территориальный орган по вопросам занятости направил запрос в ОАО «Резерв» о предоставлении информации, в частности:

- 1) о ходе создания рабочих мест для инвалидов;
- 2) об экономических результатах деятельности организации за соответствующий отчетный период, мотивируя данное требование тем, что у службы занятости есть информация, позволяющая прогнозировать возможное банкротство ОАО «Резерв», и, соответственно, значительное высвобождение его работников.

ОАО «Резерв» направило службе занятости ответ относительно рабочих мест для инвалидов, отказываясь сообщать данные об экономических результатах деятельности организации.

Имеет ли место в данном случае несоблюдение работодателем обязанности в сфере содействия занятости?

7. Выпускник юридического колледжа Серов обратился в органы по вопросам занятости в целях поиска подходящей работы. Орган государственной службы занятости в течение 10 дней с момента его регистрации оказал Серову следующие услуги:

- 1) предложил оплачиваемую работу в качестве продавца газет по договору подряда с торговой организацией;
- 2) предложил пройти профессиональную переподготовку (обучение основам нотариата) с тем, чтобы трудоустроить его в качестве помощника нотариуса.

Гражданин Серов отказался от каждого из предложенных вариантов. Орган государственной службы занятости не зарегистрировал его в качестве безработного спустя 10 дней, мотивируя свои действия тем, что Серов как впервые ищущий работу, отказался от двух предложений, приравненных к предложениям подходящей работы.

Правомерны ли действия Центра занятости? Какие существуют особенности трудоустройства молодежи?

8. Уволенный в запас военнослужащий Кузнецов, обратившийся в целях поиска подходящей работы в орган государственной службы занятости, последним был направлен на переподготовку в соответствии с договором, заключенным между Центром занятости и образовательным центром «Время». При этом безработный Кузнецов должен был оплатить обучение.

Кузнецов отказался от прохождения обучения, мотивируя это тем, что у него нет финансовых возможностей оплатить обучение.

Орган государственной службы занятости предложил, в свою очередь, заключить трудовой договор с государственным унитарным предприятием «Разряд» о работе сторожем. От этого предложения Кузнецов также отказался.

По истечении 10 дней с момента регистрации Кузнецова в целях поиска подходящей работы государственная служба занятости отказалась регистрировать его в качестве безработного, мотивируя отказ тем, что для отказавшихся пройти переподготовку безработных граждан подходящей является любая оплачиваемая работа. Таким образом, считается, что Кузнецов отказался от двух вариантов подходящей работы в течение 10 дней со дня его ре-

гистрации в целях поиска подходящей работы, и поэтому он не может быть признан безработным.

Правомерен ли отказ органа государственной службы занятости в регистрации Кузнецова в качестве безработного? Раскройте порядок профессиональной переподготовки и переобучения с участием органов государственной службы занятости.

ТЕМА 2.2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Практические занятия: Решение задач по определению законности перевода на другую работу, отстранения от работы, прекращения трудового договора.

Оформление трудового договора.

Количество часов – 8.

Методические указания

Изучение данного раздела следует начать с уяснения общей характеристики и понятия трудового договора, его многогранного значения и функциональной роли в механизме правового регулирования трудовых отношений.

Конституционный принцип свободы труда (ч. 1 ст. 37) получает свое воплощение в трудовом праве и основном его источнике – Трудовом кодексе РФ (ст. 2). Свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности, профессию позволяют каждому гражданину (физическому лицу) в условиях рынка труда (рабочей силы) вступать в трудовое правоотношение при достижении соглашения с работодателем. С развитием экономики и укреплением рынка труда значение трудового договора возрастает. Спрос и предложение на рынке труда на рабочую силу, результатом чего являются прием на работу, движение (миграция) трудовых ресурсов, трудоустройство лиц, незанятых или безработных, – возможны путем использования такой организационно-правовой формы, каковой является трудовой договор.

Понимание рассмотренных вопросов приводит к выводу, что в условиях рынка труда принципы свободы труда и свободы трудового договора, дополняемые гарантиями, предоставляют наибольшую степень самоопределения сторонам трудового договора. Работник и работодатель как стороны трудового договора заключают, изменяют и прекращают трудовой договор. Таким образом, трудовой договор свидетельствует о договорном характере привлечения к труду. Трудовой договор является той организационно-правовой формой, которая дает возможность работнику на основе свободы выбора работодателя, свободы определения с ним обязательных, а возможно и дополнительных, условий трудового договора и свободы достижения соглашения и заключения с работодателем указанного договора. Очевидно, что речь идет о социальной роли трудового договора. Трудовой договор имеет и

другое назначение, где проявляется его экономическая роль. Он выступает юридической формой, которая в максимальной мере предоставляет возможность работодателю осуществлять на рынке труда подбор необходимых ему работников с учетом его собственных интересов и потребностей.

Студенты должны знать, что в механизме правового регулирования трудовых отношений трудовой договор как юридический акт играет важную функциональную роль, являясь основанием, порождающим трудовое правоотношение, его существование либо изменяющим или прекращающим данное правоотношение. В соотношении трудового договора и трудового правоотношения более всего выражается юридическое значение трудового договора.

Следует выделить то значение, которое придается трудовому договору как институту трудового права, занимающему центральное место в системе российского трудового права. Он объединяет правовые нормы, регулирующие порядок возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения, т.е. прием на работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод и увольнение работников.

Институт трудового договора нашел свое широкое закрепление в ТК РФ, его нормы содержатся в разд. III, посвященном трудовому договору (гл. 10 – 14) и в иных статьях других разделов ТК РФ и иных нормативных правовых актах. Студентам надлежит ознакомиться самым тщательным образом с указанными главами ТК РФ, начиная с понятия трудового договора. В статье 56 ТК РФ дано определение трудового договора, согласно которому трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, выступающими сторонами этого договора. В соответствии с соглашением, достигнутым работодателем и работником, каждый из них принимает на себя обязанности, которые четко определены указанной статьей закона. В соответствии с достигнутым соглашением работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Из данного определения следует обозначение сторон трудового договора – «работодатель» и «работник», которые определены, как известно, в ст. 20 ТК РФ, а также другие отличительные признаки данного договора. В обязанности работодателя входят обеспечение работника работой по обусловленной трудовой функции, своевременная выплата заработной платы в полном размере, обеспечение условий труда, предусмотренных законами, иными нормативными правовыми актами. Работник обязан только лично выполнять свою трудовую функцию и подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, принятым у данного работодателя. Анализируя эти обязанности сторон трудового договора, студентам необходимо уяснить их отличия от до-

говоров иной правовой природы, действующих в области трудовой деятельности (например, договор подряда, возмездного оказания услуг, поручения, авторский договор и др.). Студенты должны уметь различать трудовой договор, поскольку эти отличия имеют практическое значение. Если гражданин выполняет работу по гражданско-правовому договору, время этой работы не засчитывается ему в стаж работы по специальности и не вносится в трудовую книжку, т.е. это не может служить подтверждением уровня его квалификации, практической подготовки к определенным видам труда, ему не оплачивается время болезни, не предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска, не обеспечиваются безопасные и другие благоприятные условия труда. На него как субъекта гражданских правоотношений не распространяется трудовое право, социально-партнерские соглашения, коллективный договор, иные акты, он не вправе обращаться в комиссию по трудовым спорам за разрешением индивидуального трудового спора или участвовать в разрешении коллективных трудовых споров и забастовке и др.

Важным вопросом, которому студенты должны уделить внимание, является содержание трудового договора. Общеизвестно, что содержанием трудового договора являются все его условия. Они ныне получили свое закрепление в ст. 57 ТК РФ, называемой «Содержание трудового договора». Условия трудового договора подразделяются на обязательные (или необходимые) условия, без которых трудовой договор не заключается и трудовое правоотношение не возникает, и дополнительные (факультативные) условия, которые могут быть включены в содержание трудового договора, если его стороны договорились об этом, например, об испытании работника. Дополнительные условия могут и отсутствовать. Кроме указанных, выделяются также условия, установленные трудовым законодательством.

Стороны могут изменить гарантии, социально-бытовые льготы работника лишь в сторону повышения и при соблюдении требований Кодекса. Условия трудового договора, как известно, не могут ухудшать положение работника по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями. Если в трудовой договор включены подобные условия, они не подлежат применению (ч. 2 ст. 9 ТК РФ).

Самого пристального внимания студентов заслуживают обязательные условия трудового договора. К ним относятся закрепленные в части 2 ст. 57 ТК РФ условия:

- о месте работы (под ним понимается работодатель и территориальное расположение, местность, где находится работодатель и предстоит трудиться работнику; филиал, представительство или иное обособленное структурное подразделение указывается, если работник принимается на работу в эти подразделения);

- о трудовой функции (работе по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы);

- о дате начала работы, которая оговаривается в трудовом договоре, о

вступлении трудового договора в силу; также действуют правила ст. 61 ТК РФ;

- об оплате труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

В трудовой договор включаются в ряде случаев и другие условия, которые могут относиться к обязательным условиям трудового договора. Если стороны оговаривают срок действия трудового договора, то согласно ч. 2 ст. 57 ТК РФ обязательно указываются обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора. В этом случае данное условие включается в число обязательных. Если работник будет трудиться в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях труда, в соответствии с которыми предоставляются компенсации и льготы, то характеристика таких условий труда также входит в число обязательных условий трудового договора. Режим труда и отдыха включается в обязательные условия, если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных работодателем (например, у работника с неполным рабочим днем; у лица, работающего по совместительству и др.).

К обязательным условиям во всех случаях относятся виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью. Студенты должны знать и уметь раскрывать все обязательные условия трудового договора, которые непосредственно оговариваются сторонами этого договора и непременно должны быть закреплены в этом договоре в письменной форме. Обязательными являются, как уже было отмечено, те условия, без которых он не может состояться, а в связи с этим и не возникает трудовое правоотношение.

Студенты должны уяснить и дополнительные (факультативные) условия трудового договора, знать в каких случаях предусматриваются условия об испытании (его сроках, последствиях), о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной) и др.

К числу возможных дополнительных условий ныне отнесено указание на структурное подразделение (отдел, сектор, цех, участок и т.д.). Данное условие, конкретизирующее место работы работника (например, юрист-консульт договорно-правового отдела или бухгалтер планово-экономического отдела) оговаривается сторонами трудового договора при его заключении, в отличие от обязательного условия по включению структурного подразделения в договор при указании места работы (ч. 2 ст. 57 ТК РФ). В последнем случае обязательно указывается такое структурное подразделение как филиал, представительство или иное обособленное структурное подразделение, расположенное в другой местности, нежели та, где дислоцируется (располагается) работодатель. Если работник будет работать в одном из указанных подразделений, они должны закрепляться в трудовом договоре.

Необходимо учитывать условия, установленные трудовым законодательством, соглашениями, коллективным договором и знать трудовые права и обязанности работника (ст. 21 ТК РФ) и работодателя (ст. 22 ТК РФ).

Свое разрешение ныне получил вопрос о трудовом договоре, если он не

содержит каких-либо сведений или условий, в том числе обязательных, которые должны быть закреплены в трудовом договоре. Такой трудовой договор не может быть признан незаключенным или расторгнутым, поскольку для этого нет оснований. В этих случаях трудовой договор подлежит дополнению недостающими сведениями непосредственно в тексте договора. Недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключенным в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора (ч. 3 ст. 57 ТК РФ).

Наряду с названными условиями трудового договора, «обязательными и дополнительными» выделяются, как известно, условия, установленные трудовым законодательством, которые не вырабатываются договаривающимися сторонами, поскольку предусмотрены в трудовом законодательстве, иных нормативных правовых актах, как, например, 40-часовая рабочая неделя или ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных рабочих дней и др. В силу заключения трудового договора его стороны принимают к выполнению указанные условия, поскольку своим соглашением они не могут ни исключить, ни ограничить, ни снизить их уровень. Иначе подобные условия, связанные, например, с увеличением рабочей недели – сверх 40 часов в неделю или уменьшением числа дней отпуска – менее 28 календарных дней рассматриваются как ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и которые, как известно, не подлежат применению.

С учетом этого в последней части ст. 57 ТК РФ предусмотрено, что права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также их права и обязанности, вытекающие из коллективного договора и соглашения, могут включаться в трудовой договор по соглашению сторон трудового договора. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей. Другое дело, что трудовой договор позволяет индивидуализировать и конкретизировать условия труда, определяемые сторонами, например, повышать их уровень, устанавливать дополнительные льготы работнику высокой квалификации или редкой специальности, выполняющему работу особой сложности и др.

Для отдельных категорий работников перечень обязательных условий трудового договора может расширяться либо ограничиваться за счет специальных норм, закрепленных в разделе XII ТК РФ, либо в иных федеральных законах, содержащих нормы трудового права. Например, при заключении трудового договора с работодателем – физическим лицом, согласно ст. 303 ТК РФ, в письменный трудовой договор в обязательном порядке включаются все условия, существенные для работника и для работодателя.

Если трудовой договор заключается с работниками, которые отнесены к той или иной категории, закрепленной в указанном разделе ТК РФ, то перечень обязательных условий их трудового договора определяется с учетом

специальных норм, установленных в этом разделе (например, руководители организации, надомники, работники Крайнего Севера, совместители и другие категории).

Важнейший вопрос рассматриваемой темы – общий порядок заключения трудового договора, который получил свое детальное закрепление в ТК РФ, ему посвящена гл. 11 (ст. ст. 63 – 71). Студенты должны знать, какие документы должны быть предъявлены при заключении трудового договора, обратив внимание на значение трудовой книжки. Необходимо знать, что трудовой договор заключается только в письменной форме и нарушение данного требования не должно влиять на трудовой договор. Следует обратить внимание также на испытание и его правовые последствия. Они наступают при испытании, если оно обусловлено сторонами при заключении трудового договора и имеют место неудовлетворительные результаты испытания работника при проверке его соответствия поручаемой работе.

Особое внимание студенты должны уделить гарантиям при заключении трудового договора, как это установлено ст. 64 ТК РФ.

Студентам необходимо знать, каким образом осуществляется оформление на работу, каково соотношение между трудовым договором и приказом работодателя, каков порядок вступления трудового договора в силу (ст. 61 ТК РФ). Следует уточнить, какие обязанности лежат на работодателе (его представителе) при оформлении на работу, и в каких случаях лица подлежат медицинскому осмотру (обследованию) при заключении трудового договора.

Заключение трудового договора осуществляется путем непосредственных переговоров и достижения соглашения работника и работодателя по всем обязательным условиям, а возможно и дополнительным условиям данного договора, который оформляется непременно в письменной форме.

Прием на работу на основании заключенного трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя. Данный приказ должен соответствовать условиям трудового договора, он объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня фактического начала работы. В отличие от трудового договора – юридического акта, порождающего трудовое правоотношение, приказ является только актом оформления (последующей документацией) после заключения этого договора. Указанный приказ служит основанием для включения работника в списки (состав) работающих, для внесения записи в его трудовую книжку, для начисления ему заработной платы с учетом предоставленного табеля о выполненной работе и т.д.

При заключении трудового договора работник обязан предоставить необходимые документы. По правилам, установленным в ст. 65 ТК РФ, обязательно предоставляется паспорт, или иной документ, удостоверяющий личность, трудовая книжка, страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, а для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу, требуется предоставление также документа воинского учета.

Обязательным документом, который должен быть предоставлен, является трудовая книжка.

Трудовая книжка согласно ст. 66 ТК РФ является основным докумен-

том о трудовой деятельности и стаже работы по специальности, а также трудовом стаже работника.

Если выполняемая работа требует специальных знаний, специальной подготовки, гражданин обязан предъявить документ об образовании, о квалификации или определенных специальных знаниях (например, диплом юриста, учителя, врача, или удостоверение на право вождения автомобиля, троллейбуса и др.), которые подтверждают наличие у лица профессии специальности и квалификации, свидетельствующих о его профессиональной подготовленности.

В отдельных случаях с учетом специфики работы ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ может предусматриваться необходимость предъявления дополнительных документов при заключении трудового договора. При этом запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ и указанных нормативными актами федерального уровня (ч. ч. 2 и 3 ст. 65 ТК РФ).

Трудовой договор, не оформленный письменно, как того требует ст. 67 ТК РФ, не утрачивает своего значения, если работник фактически приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. Именно в этом случае при фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению такого лица возникают трудовые правоотношения (ст. 16 ТК РФ) и на работодателя возлагается обязанность не позднее трех дней оформить трудовой договор с работником в письменной форме, т.е. надлежащим образом. Следует иметь в виду, что данный трудовой договор вступает в силу со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя либо его представителя (ч. 1 ст. 61 ТК РФ).

В ТК РФ определен порядок заключения трудового договора и установлены соответствующие гарантии при его заключении (ст. 64 ТК РФ). Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора и не допускается какая-либо дискриминация. Это значит, что любые действия, обстоятельства, оценки, умаляющие права работника при заключении трудового договора, ставящие его в неравное положение по сравнению с другими лицами по мотивам, не связанным с деловыми качествами работника, не должны иметь место. Требование о не дискриминации и равных возможностях для реализации лицами своих трудовых прав, как известно, установлено в ст. 2 ТК РФ на уровне одного из основных принципов трудового права и раскрывается в ст. 3 ТК РФ.

Вопросы, связанные с заключением трудового договора, получили свое разъяснение в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель должен сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

В случаях, определенных ТК РФ и иными федеральными законами, при заключении трудового договора предусмотрен медицинский осмотр (обследование), имеющий двоякую цель: медицинский осмотр и порядок его проведения установлен для определенных категорий лиц с целью охраны их здоровья, либо исходя из общественных интересов для безопасности и охраны здоровья населения. Такому обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию) согласно ст. 69 ТК РФ подлежат лица, не достигшие возраста 18 лет, а также иные лица, в случаях установленных ТК РФ и иными федеральными законами. В статье 213 ТК РФ предусмотрены обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования).

Работодатель при приеме на работу (до подписания трудового договора) обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, его должностной инструкцией (если она является приложением к трудовому договору), а также с коллективным договором.

Трудовым законодательством предусмотрена возможность при заключении трудового договора только по соглашению его сторон, установить испытание работнику в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Условие об испытании, если достигнута о нем договоренность, должно быть указано в трудовом договоре, как того требует ст. 70 ТК РФ.

Испытание не устанавливается для определенных лиц, указанных в ТК РФ (ч. 4 ст. 70).

Исчерпав вопросы заключения трудового договора, студенты могут переходить к изучению видов трудового договора. Следует иметь в виду, что виды трудового договора разграничиваются прежде всего в зависимости от срока их действия, т.е. трудовые договоры заключаются на неопределенный срок и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ, иными федеральными законами. Срочные трудовые договоры, в отличие от трудовых договоров, заключаемых на неопределенный срок, имеют ограниченную сферу применения. Им посвящены ст. ст. 58 и 59 ТК РФ.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ч. 2 ст. 58 ТК РФ). При этом в другой статье ТК РФ (ч. 1 ст. 59) предусмотрены эти случаи (основания) заключения срочного трудового договора не по инициативе (воле) сторон, а в силу требований Кодекса. Десять таких случаев составляют перечень, но он не является исчерпывающим, поскольку могут иметь место и другие случаи, предусмотренные ТК РФ или иными федеральными законами. Наряду с этим, указанная ч. 2 ст. 58 ТК РФ содержит и другое правило о том, что срочные трудовые договоры могут заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. И ныне они охватывают девять таких случаев (оснований),

установленных также в другой статье ТК РФ (ч. 2 ст. 59), из которой следует, что могут быть и другие случаи, если они предусмотрены ТК РФ или иными федеральными законами, т.е. их перечень также не носит исчерпывающего характера.

Таким образом, в ст. 59 ТК РФ установлено двадцать оснований заключения срочного трудового договора, дополняемых рядом случаев, предусмотренных в других статьях ТК РФ (разд. XII ТК РФ) определено также возможное их закрепление в других федеральных законах. Все это мало свидетельствует об ограничении сферы действия срочных трудовых договоров и в определенной мере не соответствует последней части ст. 58 ТК РФ, в которой воспроизведены положения Рекомендации МОТ N 166 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» (1982 г.), принятой в соответствии с Конвенцией МОТ N 158 с тем же названием.

Следует обратить внимание на то, что в ТК РФ установлены определенные гарантии работникам, заключившим срочный трудовой договор. Так, если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок (ч. 3 ст. 58 ТК РФ). В случае заключения срочного трудового договора, в нем указывается срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом (абз. 3 ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник после истечения срока трудового договора продолжает работу, такой трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок (ч. 4 ст. 58 ТК РФ). Соответствующим образом сформулировано одно из общих оснований прекращения трудового договора как «истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения» (п. 2 ст. 77 ТК РФ). Это показывает, что трудовой договор в указанных случаях трансформируется из срочного в трудовой договор на неопределенный срок.

Кроме того, в ТК РФ (ч. 5 ст. 58) установлено, что трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии к тому достаточных оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

Следует знать, что к срочным относятся также трудовые договоры работников, заключаемые работником и работодателем на срок до двух месяцев, либо на время выполнения сезонных работ.

В статьях 289 – 292 гл. 45 ТК РФ установлены особенности труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.

Сезонными признаются работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода времени (сезона), не превышающего, как правило, шести месяцев. Перечни сезонных работ, включая отдельные сезонные работы, определяются отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, заключаемыми на федеральном уровне социального партнерства. В настоящее время действует Перечень сезонных

отраслей и видов деятельности, применяемых для целей налогообложения, утв. Постановлением Правительства от 6 апреля 1999 г. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах, установлены в ст. ст. 293 – 296 гл. 46 ТК РФ.

Срочный трудовой договор заключается с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, согласно специальному Перечню. Такой Перечень был утвержден Постановлением Совета Министров СССР от 10 ноября 1967 г. Он действует на территории Российской Федерации с учетом дополнений и изменений, внесенных соответствующими нормативными актами органов власти РФ. Но с местными жителями, постоянно проживающими в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, срочный трудовой договор может быть заключен лишь на общих основаниях, предусмотренных ТК РФ (ст. ст. 313 – 327).

Трудовые договоры разграничиваются на отдельные виды не только по сроку их действия, но и по другим признакам, таким как особенности, связанные с содержанием трудового договора (например, у работников, заключивших трудовой договор с работодателем - физическим лицом согласно ст. 303 ТК РФ) или порядком заключения трудового договора (по конкурсу, выборам, актом назначения или утверждения в должности, путем избрания на должность в счет установления квоты и др.), либо с учетом особого характера труда, повышенными требованиями к уровню квалификации и ответственности (руководитель организации – гл. 43 ТК РФ, педагогические работники – гл. 52, спортсмены и тренеры – гл. 54.1 и др.).

Раздел XII ТК РФ «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников» включает и другие виды трудового договора, связанные с дифференциацией правового регулирования трудовых отношений.

Внесенные Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ изменения гл. X включают новые ст. ст. 60.1 и 60.2, которые выделяют трудовой договор по совместительству (внутреннему и внешнему), а также – совмещение профессий (должностей). В статье 60.1 ТК РФ установлено право работника заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство). Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются гл. 44 в разд. XII ТК РФ.

Выполнение работником, наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или той же профессии (должности) за дополнительную плату в течение установленной продолжительности рабочего времени (смены) определяется в ч. 1 ст. 60.2 ТК РФ как совмещение профессий (должностей), которое допускается с письменного согласия работника, т.е. условия совмещения профессий (должностей) определяются соглашением сторон.

Поручаемая работнику указанная дополнительная работа может им выполняться по-разному в зависимости от того, как это определяют стороны. При

работе дополнительно, по другой профессии (должности), выполнение дополнительной работы по той же профессии (должности) является расширением зон обслуживания, увеличением объема работ.

При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по той же, так и по другой профессии (должности).

Стороны трудового договора имеют право досрочно расторгнуть трудовой договор – работник отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – отменить поручение о выполнении дополнительной работы, предупредив другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

Изучив указанные вопросы темы, можно переходить к рассмотрению перевода на другую работу, видов перевода, их отличия от перемещения и вопросов, связанных с изменениями определенных сторонами условий трудового договора.

Для студентов, уяснивших для себя значение принципа свободы труда, дополненного принципом свободы трудового договора, совершенно очевидно, что трудовая функция и определенные сторонами условия трудового договора, которые свободно оговариваются и по которым достигается соглашение сторонами этого договора при его заключении, приобретают для них обязательную силу с момента начала действия трудового договора. Указанные принципы дополняются принципом определенности трудовой функции и находят свое выражение в запрещении требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ). Договорный характер и определенность трудовой функции, установление, детализация и конкретизация сторонами условий трудового договора придают им известную стабильность и определяют возможность изменения только по соглашению сторон, запрещая такие изменения в одностороннем порядке.

Студенты, изучившие порядок заключения трудового договора, определения его обязательных и дополнительных условий, включая трудовую функцию, другие условия труда работника, а также права и обязанности как работника, так и работодателя, могут уяснить вопросы по изменениям трудового договора и ориентироваться в нормах, имеющих теоретическое и практическое значение.

Так, ст. 57 ТК РФ о содержании трудового договора, включающая в это понятие определенную трудовую функцию и другие условия трудового договора, по которым достигнуто соглашение сторон, говорит о том, что их изменения возможны в том же порядке, как при заключении договора. Следует обратить особое внимание на требования и запрет, установленные в указанной ст. 60 ТК РФ, а также на правила о переводах, изменении условий трудового договора согласно ст. 72, ч. ч. 1 и 2 ст. 72.2 ТК РФ.

Если работнику по инициативе работодателя поручается работа, не соответствующая его специальности, квалификации или должности, т.е. по другой трудовой функции, либо поручение работы связано с изменениями

определенных сторонами условий трудового договора, установленных при его заключении, то имеет место перевод на другую постоянную работу у данного работодателя, а возможно и перевод на постоянную работу к другому работодателю. Все указанные изменения, в том числе перевод на другую работу, как установлено ст. 72 ТК РФ, допускаются только по соглашению сторон и в письменной форме. При этом перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных ч. ч. 1 и 2 ст. 72.2 ТК РФ. К этим исключениям отнесен временный перевод, осуществляемый без согласия работника на один месяц в силу чрезвычайных обстоятельств, указанных в ст. 72.2 ТК РФ.

Студентам надлежит уяснить разницу в переводах: на другую работу у данного работодателя, в другую местность вместе с работодателем либо на постоянную работу к другому работодателю (ч. ч. 1 и 2 ст. 72.2 ТК РФ) и отличать данные переводы от временных переводов.

Наряду с указанным временным переводом на 1 месяц, в ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ установлен порядок временного перевода работника на другую работу на один год или для замещения временно отсутствующего работника, за которым Кодексом сохраняется место работы. Этот временный перевод допускается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме. Таким образом, временные переводы разграничиваются на два вида: во-первых, на переводы, осуществляемые по соглашению сторон в письменной форме сроком на один год или на время замещения отсутствующего работника, а, во-вторых, на переводы, осуществляемые по инициативе работодателя без согласия работника на один месяц в порядке, установленном Законом (ч. ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ).

Все переводы, исходя из таких критериев, как выполнение другой работы у работодателя либо за его пределами с учетом продолжительности (срока) подразделяются на следующие виды: 1) постоянные переводы на другую работу у того же работодателя; 2) переводы у того же работодателя на другую временную работу или временные переводы; 3) переводы на постоянную работу вместе с работодателем в другую местность; 4) переводы на постоянную работу к другому работодателю. Следует не только обратить особое внимание на порядок и виды переводов, но и уяснить понятие перевода (ст. 72.1 ТК РФ) и его правовые последствия. При постоянных и временных переводах у того же работодателя трудовой договор сохраняется, но изменения трудовой функции или структурного подразделения (если оно указывалось в трудовом договоре) обуславливает изменения в содержании трудового правоотношения. При отказе работника от перевода на работу в другую местность, хотя бы вместе с работодателем, ведет к прекращению трудового договора по п. 9 ст. 77 ТК РФ. Перевод работника к другому работодателю осуществляется по письменной просьбе или с письменного согласия работника при согласиях работодателей по старому и новому месту работы и всегда ведет к прекращению трудового договора по п. 5 ст. 77 ТК РФ.

Студенты должны знать особенности перевода работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой

работы при его обращении с заявлением об этом к работодателю, в связи с которыми данный перевод выделен и ему посвящена ст. 73 ТК РФ, требующая внимательного анализа.

Необходимо также отличать от перевода перемещение, которое не является переводом на другую постоянную работу, не требует согласия работника и осуществляется у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, либо связано с поручением работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения трудовой функции (не выходит за пределы специальности, квалификации или должности, обусловленной трудовым договором), а также не изменяет определенных сторонами условий трудового договора. Перемещение в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, возможно, если в трудовом договоре не обуславливалось то структурное подразделение, в котором будет трудиться работник, заключивший данный трудовой договор.

Следует различать понятия «место работы» и «рабочее место», что позволяет разграничивать перевод на другую работу и перемещение на другое рабочее место, в другое структурное подразделение. Так, изменение условий трудового договора о месте работы будет переводом на другую работу, требующим согласия работника, если ему поручается работа, например, в филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении, расположенном в другом населенном пункте, нежели местонахождение самого работодателя. В случае, если структурное подразделение, обусловленное трудовым договором, расположено в разных местах города (района и т.д.), но в пределах населенного пункта, где находится работодатель, то это не перевод, а перемещение на другое рабочее место, которое не требует согласия работника, но при обязательном условии, что у работника не изменяется его трудовая функция и определенные сторонами условия трудового договора. Если же рабочее место было обусловлено при заключении трудового договора или впоследствии, то его изменение является переводом, требующим согласия работника.

Во всех случаях работодатель не вправе переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Студентам надлежит знать, при каких условиях допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора по инициативе работодателя. Во-первых, это возможно только по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технологии производства, внедрение новой техники или структурная реорганизация и др.). Во-вторых, при условии, что у работника продолжается работа без изменения трудовой функции. И, в-третьих, что определенные сторонами условия не могут быть сохранены. При этом работодатель представляет доказательства, подтверждающие, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием изменений в организации труда или организации производства и не ухудшило положение работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения. При отсут-

ствии таких доказательств изменение определенных сторонами условий трудового договора, по разъяснению Верховного Суда РФ, нельзя признать законным.

Работодатель обязан известить работника о таких изменениях в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения. Студентам необходимо разобраться в том, какие правовые последствия могут наступить для работника, не согласившегося на продолжение работы в новых условиях. Ответы на поставленные вопросы можно найти при анализе ст. 73 ТК РФ.

Нужно иметь в виду и то, что указанные изменения организационных или технологических условий труда у работодателя могут повлечь за собой массовое увольнение работников. В этом случае работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения профсоюзного органа вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев. При отказе работника от продолжения работы в этих условиях, с ним расторгается трудовой договор в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с предоставлением гарантий и компенсаций, предусмотренных в ТК РФ при увольнении по сокращению численности или штата работников. Отмена режима неполного рабочего дня или неполной рабочей недели ранее срока (до истечения шестимесячного срока) производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Следует учитывать, что не могут вводиться изменения определенных сторонами условий трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с условиями, установленными коллективным договором, соглашением.

Студентам следует обратить внимание на гарантии права на труд работников, предусмотренные ТК РФ в случае наступления правовых последствий при смене собственника имущества организации или изменении подведомственности организации либо ее реорганизации (ст. 75 ТК РФ). Во всех указанных случаях трудовые отношения работников с их согласия продолжают. Только при отказе работника от продолжения работы в случае изменения подведомственности или реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) организации либо смены собственника имущества организации трудовой договор с работником прекращается по п. 6 ст. 77 ТК РФ. При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности.

Завершая изучение переводов и изменения определенных сторонами условий трудового договора, студенты при рассмотрении вопросов об отстранении от работы должны отличать отстранение от работы от изменения определенных сторонами условий трудового договора, в том числе переводов. ТК РФ (ст. 76) установлена обязанность работодателя в определенных случаях отстранить от работы (не допускать к работе) работника. Необходимо уяснить эти случаи и знать, что работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени, пока не будет исключено обстоятельство, явившееся основанием для отстранения работника от

работы или недопущения его к работе.

Следует иметь в виду, что Федеральным законом от 30 июня 2006 г. введено дополнительное основание для отстранения работника от работы работодателем в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Если же срок приостановления превышает два месяца или вообще работник лишен специального права, то с этим работником прекращается трудовой договор по п. 9 ч. 1 ст. 83 ТК РФ.

Работодатель также обязан отстранить работника от работы по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. При отстранении от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой не по вине работника согласно ст. 157 ТК РФ.

Важное место в теме «Трудовой договор» занимают вопросы прекращения трудового договора.

Российское трудовое законодательство стоит на принципе жесткого и исчерпывающего перечня возможных оснований прекращения трудового договора. Как и в ранее действовавшем КЗоТе, все основания для прекращения трудового договора сконцентрированы в одной статье - ст. 77 ТК РФ, которая, в свою очередь, отсылает участников трудовых правоотношений к ряду других статей ТК РФ, конкретизирующих общие основания.

Перечень оснований прекращения трудового договора, предусмотренный в ст. 77 ТК РФ, не является исчерпывающим. Как самим ТК РФ, так и иными федеральными законами могут быть предусмотрены и другие основания.

Однако все они могут быть названы только на уровне федеральных законов. Ни законы субъектов Российской Федерации, ни тем более подзакон-

ные акты, не могут дополнять указанный перечень.

Каждое из оснований прекращения трудового договора имеет свои особенности, требующие подробного анализа.

В зависимости от обстоятельств, послуживших этому причиной, все перечисленные в ст. 77 ТК РФ основания прекращения трудового договора можно быть разделены по определенным критериям на три группы.

Во-первых, это волеизъявление одной из сторон трудового договора (ст. ст. 80, 81 ТК РФ) или их обоюдное волеизъявление (ст. 78 ТК РФ). Во-вторых, это случаи, когда трудовые отношения невозможно сохранить по определенным обстоятельствам (ст. ст. 72.1, 73, 74, 75, 79, 84 ТК РФ). В-третьих, это случаи, когда трудовые отношения прекращаются по основаниям, не зависящим от воли сторон (ст. 83 ТК РФ).

Следует иметь в виду и тот факт, что одни основания прекращения трудового договора могут быть применены абсолютно ко всем работникам, независимо от занимаемой ими должности и выполняемой работы (например, увольнение за прогул или за появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения). В то же время, многие основания прекращения трудового договора имеют так называемого «специального субъекта», т.е. они могут быть применены лишь к тем работникам, которые занимают определенную должность или выполняют определенную работу. Например, руководители организации; материально ответственные лица; работники, работающие у работодателя – физического лица; работники, допущенные к государственной тайне; педагогические работники; в ряде случаев – работники транспорта и т.д.

Следует иметь в виду, что наибольшее количество трудовых споров по вопросам прекращения трудового договора относятся к случаям, когда инициатором этого выступает работодатель. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем лишь в случаях, прямо указанных в законодательстве (ст. 81 ТК РФ). Все эти основания, а также иные, предусмотренные ТК РФ или федеральными законами, могут быть разделены на две группы по критерию наличия или отсутствия вины работника. Соответственно, различным будет и порядок расторжения трудового договора, и уровень гарантий, предоставляемых работникам при увольнении.

Каждое основание расторжения трудового договора по инициативе работодателя имеет свою специфику. Практика показывает, что, к сожалению, работодатели допускают огромное количество ошибок, связанных с процедурными моментами прекращения трудового договора, вследствие чего они проигрывают в судах дела о восстановлении на работе даже тогда, когда у них имелись достаточные основания для прекращения трудового договора с конкретным работником.

В процессе рассмотрения дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, всесторонней проверке подлежит вопрос о том, имело ли место данное основание, был ли работодателем соблюден установленный порядок увольнения.

По общему правилу при решении споров о восстановлении на работе

бремя доказывания наличия законного основания увольнения и соблюдения установленного порядка увольнения лежит на работодателе, потому что именно он издает приказ, являющийся правообразующим юридическим актом.

При увольнении по любому основанию работодатель должен доказать, что изложенные в приказе об увольнении сведения соответствуют действительности.

При этом студентам необходимо иметь в виду, что трудовое законодательство предусматривает целый ряд как общих гарантий (для всех работников), так и дополнительных гарантий для определенных категорий работников.

При расторжении трудового договора по некоторым основаниям с работником, являющимся членом профсоюза, увольнение может быть произведено лишь с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (ст. 82 ТК РФ). Общий порядок учета этого мнения регламентируется ст. 373 ТК РФ.

При прекращении трудового договора в ряде случаев работодатель обязан выплатить работнику выходное пособие (ст. 178 ТК РФ). Минимальный размер этого пособия определен в ТК РФ дифференцированно - в зависимости от причины прекращения трудового договора. Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты этого пособия или устанавливаться повышенные его размеры.

Особое внимание при прекращении трудового договора следует уделять вопросам выдачи трудовой книжки и копий документов, связанных с работой при прекращении трудового договора (ст. 62 ТК РФ). Если работодатель не принял мер, направленных на выдачу трудовой книжки работнику, он рискует в случае возникновения спора быть привлеченным к ответственности в форме оплаты всего периода вынужденного прогула, вызванного задержкой ее выдачи.

В 2006 г. в ТК РФ была введена ст. 84.1, в которой в концентрированном виде изложен общий порядок оформления прекращения трудового договора.

Наконец, следует обратить внимание на то, что практически все основания прекращения трудового договора, существовавшие в КЗоТе РФ, в той или иной форме сохранились и в ТК РФ. Это означает, что судебная практика прошлых лет вполне может быть использована при рассмотрении этой категории трудовых споров постольку, поскольку не противоречит ТК РФ, новейшему трудовому законодательству.

Контрольные вопросы

1. Дайте понятие и определите значение трудового договора. Раскройте его отличия от смежных гражданско-правовых договоров в области трудовой деятельности.
2. Кто является сторонами трудового договора?
3. Каково содержание трудового договора?
4. Каков общий порядок заключения трудового договора?
5. Какие юридические гарантии установлены при заключении трудово-

го договора?

6. Каковы виды трудовых договоров и особенности отдельных трудовых договоров?

7. Что понимается под переводом на другую работу, изменением трудового договора или перемещением?

8. Каковы виды постоянных переводов на другую работу и их характеристика?

9. Определите порядок изменения существенных условий трудового договора при изменении организационных или технологических условий труда.

10. Что такое временные переводы?

11. Каковы последствия при смене собственника имущества организации (работодателя), изменении подведомственности организации, ее реорганизации?

12. Что такое отстранение от работы, его отграничение от перевода на другую работу, какие виды отстранения от работы Вы знаете?

13. Какова общая характеристика оснований прекращения трудового договора?

14. Как расторгается трудовой договор по инициативе работника?

15. В каких случаях и в каком порядке расторгается трудовой договор по инициативе работодателя?

16. Опишите процедуру учета мнения профсоюзного органа при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

17. В каких случаях и в каких размерах выплачивается выходное пособие?

18. Каковы могут быть правовые последствия незаконного перевода и увольнения работников?

19. В каком порядке может возмещаться моральный вред в трудовых отношениях?

Задачи

Заключение трудового договора

1. На предприятие для заключения трудового договора обратились следующие лица: подросток 15 лет, окончивший 8 классов общеобразовательной школы; офицер, уволенный в запас из рядов Вооруженных Сил РФ; домохозяйка, ранее нигде не работавшая; выпускник высшего учебного заведения.

Какие документы должен предоставить каждый из вышеуказанных лиц и в каких нормативных актах они названы? В течение какого срока должна быть оформлена трудовая книжка на впервые поступающих на работу и какое значение имеет трудовая книжка? В каких статьях ТК РФ и иных нормативных актах содержатся положения о трудовой книжке, какие сведения в нее вносятся, где она должна храниться?

2. **Какие документы предоставляют следующие лица и в каком порядке заключается с ними трудовой договор о работе в должности:**

- а) врача городской больницы;**
- б) слесаря-инструментальщика организации;**
- в) доцента высшего учебного заведения;**
- г) кассира-инкассатора организации?**

3. Начальник отдела кадров организации при заключении трудового договора о работе инженера цеха и мастера хозяйственного участка потребовал следующие документы:

- паспорт;
- трудовую книжку;
- копию документа о высшем или среднем профессиональном образовании;
- характеристику с последнего места работы;
- справку с места жительства.

Соответствуют ли требования начальника отдела кадров действующему трудовому законодательству?

4. С Некрасовым был заключен трудовой договор о его работе в организации в должности инженера-экономиста. В трудовом договоре Некрасова и приказе о его приеме на работу была установлена дата начала работы – 20 марта, указана должность – инженер-экономист, размер месячного оклада. 17 апреля Некрасова ознакомили с приказом о расторжении с ним трудового договора как не выдержавшим испытания при приеме на работу.

Правильно ли поступил руководитель данной организации? В каком порядке устанавливается испытание, каковы сроки испытания? Может ли Некрасов обратиться в суд?

5. С Казаковым был заключен трудовой договор и установлен месячный испытательный срок; по указанию руководителя он приступил к работе с 12 апреля, хотя в трудовом договоре и приказе о приеме на работу датой начала работы значилось 15 апреля. 14 мая с Казаковым был расторгнут трудовой договор в связи с тем, что он не выдержал испытания.

Правомерны ли действия руководителя? Каков порядок расторжения трудового договора при неудовлетворительном результате испытания? Вправе ли работник по своей инициативе уволиться в период испытательного срока?

6. С инженером-технологом машиностроительного завода Алешкиным 8 февраля был расторгнут трудовой договор в связи с переводом на другую работу по письменному запросу из научно-исследовательского института. 10 февраля Алешкин явился в НИИ, где ему отказали в приеме на работу и заключении трудового договора в связи с проведенным сокращением численности в НИИ. Алешкин обратился в суд.

Прав ли руководитель НИИ? Какое решение, по Вашему мнению, примет суд? Какие гарантии установлены в ТК РФ при заключении трудового договора?

7. При заключении трудового договора с Борисовым о его работе в должности инженера-конструктора I категории конструкторского бюро руководитель организации предложил в указанный договор включить следующие условия:

- о режиме работы и отдыха;
 - об условиях оплаты труда;
 - о соблюдении правил внутреннего трудового распорядка организации;
 - об обязательстве Борисова в течение первых двух лет работы не использовать ежегодный или другие виды отпусков (учебный, по уходу за больными членами семьи и др.);
 - об обязательстве не принимать участия в забастовке;
 - об обязательстве не работать по совместительству у другого работодателя.
- По соглашению с Борисовым трудовой договор был заключен.

Правомерны ли действия руководителя организации? Каков порядок заключения трудового договора, в какой форме и каково его содержание?

8. При заключении трудового договора с Черновой руководитель организации предложил внести в этот договор, наряду с другими условиями, следующие обязанности сторон:

Чернова, занимая должность главного инженера-патентоведа организации, воздерживается от любой предпринимательской деятельности и работы для третьих лиц, в том числе по совместительству, в тех областях, которые совпадают с профилем и характером деятельности организации, связанными с конфиденциальной информацией;

Чернова после увольнения из организации (независимо от причины увольнения) обязуется в течение последующих 6 месяцев воздерживаться от любой предпринимательской деятельности или работы у другого работодателя в тех областях, которые совпадают с профилем и характером деятельности организации, связанными с конфиденциальной информацией, а работодатель после увольнения Черновой (независимо от причины увольнения) обязуется в течение последующих 6 месяцев выплачивать ей ранее получаемую в данной организации заработную плату при условии, что она воздерживается от любой предпринимательской деятельности или работы у другого работодателя в тех областях, которые совпадают с профилем и характером деятельности организации, с которой она расторгла трудовой договор.

Правомерны ли действия сторон трудового договора? Каков порядок заключения указанного договора?

9. Техник организации Костин отказался от подписания срочного трудового договора с той же организацией, которая была преобразована в открытое акционерное общество. В связи с этим он был уволен приказом генерального директора по п. 6 ст. 77 ТК РФ.

Считая свое увольнение неправомерным, Костин обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Ответчик не согласился с иском, ссылаясь

на то, что после регистрации устава общества было утверждено Положение о найме и увольнении работников общества. На этом основании генеральный директор издал приказ о заключении со всеми работниками срочных трудовых договоров. В результате преобразования государственной организации произошли существенные изменения условий труда, поэтому, как считал ответчик, были основания прекратить трудовой договор с Костиным по п. 6 ст. 77 ТК РФ.

Правильно ли поступил генеральный директор открытого акционерного общества? Какое решение вынесет суд?

10. Директор организации отказал в заключении трудового договора подростку 15-летнего возраста, обосновывая свой отказ тем, что по закону лица моложе 16 лет могут быть приняты на работу в исключительных случаях, которые, по мнению директора, отсутствуют.

Правомерен ли отказ директора? Куда он может быть обжалован? В каких случаях трудовой договор может быть заключен с подростками моложе 16 лет?

11. Пенсионер по старости Волков решил устроиться на работу. В связи с этим он обратился к руководителю организации с просьбой принять его на постоянную работу. Руководитель согласился принять его на один год, учитывая его пенсионный возраст.

В каких случаях может быть заключен срочный трудовой договор? Имел ли право руководитель заключить с Волковым срочный трудовой договор?

12. В распоряжении «О порядке приема на работу в аппарат администрации области», подписанном главой администрации области, указывалось, что для поступления на работу в аппарат области требуется представить следующие документы:

характеристику с последнего места работы;

декларацию о доходах;

справки лечащего врача о прохождении предварительного медицинского осмотра.

Предусмотрены ли эти документы действующим законодательством?

Правомерно ли это распоряжение?

13. Шумилина ознакомилась с объявлением, вывешенным на доске объявлений организации о приглашении на работу старшего инженера-экономиста с высшим экономическим образованием и стажем работы по специальности не менее трех лет. Она обратилась в отдел кадров организации, предоставив все необходимые документы и получив положительную резолюцию заместителя генерального директора на своем заявлении, и была направлена на медицинское освидетельствование. Однако на следующий

день ей было отказано в заключении трудового договора в связи с тем, что ее подготовка недостаточна. Шумилина обратилась в суд с заявлением об отказе в приеме на работу. В судебном заседании Шумилина ссылаясь на то, что ей необоснованно отказали в заключении трудового договора, узнав из медицинского заключения, что она беременна. Ответчик иск не признал и пояснил, что отказ в приеме на работу Шумилиной связан с тем, что у нее отсутствует необходимая подготовка с точки зрения деловых качеств для выполнения работы в должности старшего инженера-экономиста. Не соглашаясь с доводами ответчика, Шумилина указала, что ею был представлен диплом об окончании вуза по специальности и квалификации, требуемых для работы в должности инженера-экономиста и трудовая книжка, подтверждающая стаж работы по специальности более пяти лет.

Как определяются возможности лица выполнять ту или иную работу? Какие нормативные акты устанавливают квалификационные требования для выполнения работы по занимаемой должности? Какие гарантии предусмотрены при заключении трудового договора? Какое решение примет суд?

14. Никонова, имеющая высшее экономическое образование, была принята на работу в домостроительный комбинат на должность экономиста по труду с трехмесячным испытательным сроком. Спустя три месяца руководитель комбината издал приказ о продлении срока испытания на один месяц (с согласия Никоновой), так как не сложилось определенного представления о деловых качествах Никоновой. Через полмесяца после этого был издан приказ об увольнении Никоновой, как не выдержавшей испытания.

Считая приказ об увольнении необоснованным, Никонова обратилась в суд с исковым заявлением о восстановлении ее на работе. В нем она указала, что в период испытания к ней никаких претензий не предъявлялось, что она обладает необходимой специальностью и квалификацией для выполнения работы в должности экономиста по труду. Свое согласие на продление срока предварительного испытания она объяснила нежеланием ссориться с руководителем комбината.

Имел ли право руководитель комбината продлевать испытательный срок?

Правомерно ли увольнение Никоновой?

Какое решение вынесет суд по иску Никоновой?

Переводы на другую работу, изменение условий трудового договора

1. В юридическом отделе меховой фабрики освободилась должность старшего юрисконсульта. Поскольку пригласить на эту должность никого не удалось, руководитель организации перевел на нее юрисконсульта из юридического отдела фабрики Сергеева, мотивируя этот перевод производственной необходимостью. Срок такого перевода установлен не был. Через три месяца

после этого был найден подходящий, по мнению руководителя, юрист для выполнения обязанностей старшего юрисконсульта, а Сергееву было предложено вернуться на прежнюю должность.

Сергеев обжаловал увольнение, считая его неправомерным, поскольку с обязанностями старшего юрисконсульта он справлялся, а против перевода не возражал, поскольку срок с ним не оговаривался, а должность была вакантной (никем не занятой).

Имел ли руководитель фабрики право перевести Сергеева на должность старшего юрисконсульта?

Должен ли быть указан срок перевода Сергеева?

Какое решение следует принять по заявлению Сергеева?

2. В распоряжении организации, объединяющей несколько парикмахерских, находилось пять точек. В парикмахерскую N 1 была принята на работу парикмахером Светланова. Через некоторое время ей предложили работать в парикмахерской N 3, считая, что ее согласия не требуется, так как имеет место перемещение, и ссылаясь на излишек специалистов в парикмахерской N 1.

Светланова от перевода отказалась, поскольку парикмахерская N 3 находится далеко от ее местожительства. Она обратилась в суд с просьбой восстановить ее на работе в прежней парикмахерской.

Подлежит ли удовлетворению исковое заявление Светлановой?

3. Жаров, согласно трудовому договору, работал слесарем V разряда в механическом цехе карбюраторного завода, в связи с производственной необходимостью он был переведен в инструментальный цех на два месяца, где ему поручили работу слесаря III разряда.

Жаров от перевода отказался, мотивируя свой отказ тем, что предложенная ему в инструментальном цехе работа менее квалифицированная, чем та, которую он выполнял в механическом цехе, и не приступил к работе, в связи с чем руководитель завод уволила его за прогул без уважительных причин.

Имел ли право руководитель завода перевести Жарова из одного цеха в другой?

Вправе ли Жаров не приступать к новой работе?

4. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного суда республики не признала производственной необходимости в переводе электромонтера Б. с участка N 4 на участок N 3 для производства ремонтных работ без его согласия.

Судебная коллегия указала, что на участке N 3 имеется служба, которая осуществляет соответствующий ремонт, поэтому перевод Б. без его согласия нельзя считать проявлением производственной необходимости.

Правильно ли разрешил Верховный суд республики это дело?

Что имело место в данном случае - перевод или перемещение и как они соотносятся с производственной необходимостью?

5. Приказом директора организации технолог Румянцев был переведен из цеха № 1 в цех № 3 на один месяц в связи с производственной необходимостью. Румянцев отказался от перевода, ссылаясь на то, что условия труда в цехе № 3 его не устраивают. За отказ от перевода Румянцеву было объявлено дисциплинарное взыскание – выговор. Он обратился в суд, указав в своем исковом заявлении, что в цехе № 3 имеются вакантные должности, на которые могли быть приняты работники со стороны и нет оснований для его перевода в связи с производственной необходимостью.

Обоснован ли отказ Румянцева от работы в цехе № 3 в связи с производственной необходимостью?

6. В связи с начавшимся простоем в организации наладчик Киселев был переведен к другому работодателю (организацию) в той же местности сроком на два месяца.

По истечении одного месяца Киселев обратился к руководителю организации по месту своей работы (где он работал до перевода) с просьбой вернуть его на прежнее место работы. Ему отказали в удовлетворении его просьбы, ссылаясь на то, что Закон не устанавливает срок перевода на другую работу в связи с простоем.

Киселев обратился в суд с заявлением о восстановлении его на прежнюю работу.

Какое решение вынесет суд?

7. В связи с увеличившимся объемом работы в терапевтическом отделении больницы медицинскую сестру этой больницы Маркову перевели из хирургического отделения в терапевтическое. Маркова отказалась от такого перевода, заявив, что поступила на работу в хирургическое отделение. Ей объяснили, что в данном случае речь идет не о переводе на другую работу, а о перемещении, при котором ее согласия не требуется. Маркова не вышла на работу в терапевтическое отделение и была уволена за прогул.

Правильно ли поступил руководитель больницы?

8. Бражников был принят на работу на участок № 4 ПМК треста «Спецгазремстрой» в качестве машиниста крана-трубоукладчика. Затем с его согласия переведен на такую же работу на участок № 5. После этого Бражников без его согласия был переведен на работу на участок № 3. Считая, что допущено нарушение его трудовых прав, Бражников обратился в комиссию по трудовым спорам, и, не согласившись с ее решением, обратился в суд с иском признать незаконным его перевод на другую работу.

Ответчик возражая против иска, пояснил, что в данном случае имеет место не перевод, а перемещение работника без изменения существенных условий труда в связи с производственной необходимостью. Ответчик также указал, что такое перемещение не требует согласия работника.

Истец в подтверждение своих требований привел следующие доводы. Он был принят на работу на участок № 4, а затем переведен на участок № 5 с

его согласия. Перевод на участок N 3 произведен без его согласия. Участок N 3 находится на расстоянии 500 км от участка N 5, к тому же участок N 5 не укомплектован кадрами, а на участке N 3 нет вакансий.

Какое, по Вашему мнению, решение вынесет суд по данному трудовому спору?

9. Глаголева работала старшей медсестрой в стоматологической поликлинике при Научно-исследовательском институте стоматологии. Приказом директора она была переведена без ее согласия операционной сестрой больницы при этом же НИИ.

Глаголева не согласилась с переводом, указывая, что эта работа требует другой квалификации, и о такой работе она не договаривалась при заключении трудового договора, в связи с чем она обратилась в суд.

На заседании суда заместитель директора по кадрам, выступающий по поручению директора, пояснил, что полученные Глаголевой специальность и квалификация достаточны, чтобы выполнять работу операционной сестры. Поэтому в данном случае имеет место перемещение, не требующее согласия Глаголевой. Кроме того, он указал, что заработок Глаголевой на этом месте работы значительно превышает ее прежнюю оплату труда.

Какое решение вынесет суд?

10. Бобылев работал старшим инженером-технологом в отделе предприятия. Приказом директора без его согласия он был переведен на должность главного технолога предприятия. При этом директор сослался на то, что после перемещения Бобылева условия его работы не изменились, а оплата труда значительно возросла, поэтому его согласия не требуется.

Бобылев, полагая, что изменился характер и объем его работы, подал заявление в суд.

Каков порядок перевода работников, в чем отличия перевода от перемещения? Какое решение вынесет суд?

11. Романова была принята на должность экономиста по труду. Однако с учетом ее знаний и опыта работы на нее дополнительно были возложены обязанности: 1) составление должностных инструкций для специалистов различных отделов; 2) оказание помощи старшему бухгалтеру при составлении годового баланса; 3) участие в комиссии по проведению ежегодной инвентаризации оборудования.

Романова обратилась в комиссию по трудовым спорам, считая, что порученные ей задания выходят за рамки ее трудовой функции.

Какое решение должна принять комиссия по трудовым спорам?

12. Техник-нормировщик механического цеха Климов был перемещен на ту же должность в отдел главного механика. Против перевода он возражал, считая, что в отделе главного механика у него совершенно другая работа, поскольку он должен выполнять свои обязанности, охватывая все пред-

приятие в целом, а не только механический цех. Он также указывал, что работа в отделе главного механика требует более высокой квалификации, нежели та, что получена им по окончании среднего профессионального учебного заведения и требуется для замещения должности техника-нормировщика.

Директор предприятия ссылался на то, что в аппарате дирекции имеются инженеры-нормировщики, а в отделе главного механика достаточно техника-нормировщика, и что в данном случае имеет место не перевод, а перемещение, не требующее согласия работника.

Климов обратился в комиссию по трудовым спорам предприятия.

Какое решение, по Вашему мнению, вынесет комиссия по трудовым спорам?

13. Пономарева, работавшая бухгалтером расчетного отдела, приказом директора организации 5 июля была переведена в связи с производственной необходимостью на должность кассира сроком на 2 месяца. Считая перевод необоснованным, она к выполнению новых обязанностей не приступила, а к работе бухгалтера ее не допустили, хотя на работу она являлась аккуратно.

12 июля приказом директора Пономарева была уволена за прогул в течение 5 рабочих дней. Не согласившись с этим приказом, Пономарева обратилась в суд.

Правомерны ли действия директора организации? Какое решение вынесет суд?

14. В связи с длительным учебным отпуском старшего инженера отдела главного механика Моденова исполнение его обязанностей было возложено на старшего механика Сидорова сроком на три месяца. Сидоров обратился в суд, считая, что имеет место перевод без его согласия.

Какое решение, по Вашему мнению, вынесет суд?

Митин был принят на работу слесаря-инструментальщика в цех с вредными условиями труда. На период простоя он был переведен слесарем-ремонтником на сдельную работу в другой цех того же завода с обычными условиями труда. В течение 10 дней Митин не выполнял норму выработки на новой работе. После приобретения производственного опыта к концу месяца он не только выполнил, но и перевыполнил месячную норму выработки. Однако его средний заработок на новой работе оказался ниже.

Как будет оплачиваться труд Митина за время перевода вследствие простоя? Каков срок перевода?

Прекращение трудового договора

1. Мастер инструментального цеха ОАО «Моторостроитель» Кирюшкин подал заявление об увольнении по собственному желанию в связи с переходом на другую работу. Заместитель генерального директора по кадрам заявил Кирюшкину, что он уволит его по указанному в заявлении основанию

лишь при условии, что Кирюшкин найдет себе замену. Кирюшкин с таким решением не согласился, но пока продолжал работать.

Через месяц после подачи заявления был издан приказ по ОАО об увольнении Кирюшкина по собственному желанию согласно поданному заявлению. Кирюшкину была выдана трудовая книжка и с ним был произведен расчет. Кирюшкин обратился в суд с иском о восстановлении его на прежней работе и об оплате вынужденного прогула, мотивируя это, в частности, тем, что в связи с задержкой увольнения он утратил возможность устроиться на работу к другому работодателю и поэтому он хотел остаться на своей прежней работе.

Правомерно ли издание приказа об увольнении Кирюшкина по собственному желанию? Каков порядок увольнения работника по этому основанию?

2. Приказами по ЗАО «Чистое небо» от 10 мая Васьков и Емельяненко были уволены с работы в связи с отказом от продолжения работы при изменении существенных условий трудового договора. Работники обратились в суд, требуя восстановления на работе и оплаты вынужденного прогула.

Ответчик против иска возражал, заявив, что еще в январе Васьков и Емельяненко были предупреждены об изменении графика работы и переходе с апреля месяца из смены (день – в ночь) на пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями, но работать в новых условиях отказались. Он также пояснил, что в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка дня работников АО графики сменности утверждаются его генеральным директором.

В заявлении в суд истцы указывали на то, что с начала года начал действовать график сменности (день – ночь с двумя выходными), с которым они были согласны. Однако администрация продолжала требовать выполнения работы по графику «пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями» и уволила их ввиду отказа от работы по этому графику.

Предложите свое решение по данному трудовому спору.

3. Бычков более 10 лет работал водителем автобуса в пассажирском автотранспортном предприятии. Приказом по предприятию от 13 июня 2009 г. с Бычковым были прекращены трудовые отношения в связи с его отказом от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора.

Бычков обратился в суд с иском о восстановлении на прежней работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула. Он указал, что уволен с работы за отказ от продолжения работы на новых условиях, выразившихся в переводе водителей автобусов на работу по методу фиксированной выручки. От продолжения работы до дня увольнения не отказывался. По методу фиксированной выручки работал, как и все остальные водители, с 2003 г.

Бычков также заявил, что в связи со сложившимися с руководством

предприятия отношениями ему постоянно завышали плановую выручку, что не давало ему возможности выполнять план. Кроме того, Бычков ссылаясь и на то, что причиной его увольнения явилось желание руководства предприятия избавиться от него, как от ненужного работника, поскольку он неоднократно обращался в различные органы по поводу допускаемых на предприятии нарушений.

Как бы Вы рассмотрели данное дело?

4. Технолог муниципального унитарного предприятия Карпов был уволен по сокращению штатов. Карпов с увольнением не согласился и обратился в суд с заявлением о восстановлении на работе. В нем он указал, что приказ об увольнении был издан во время его нахождения в очередном отпуске. При этом работодатель не выяснил позицию профсоюзного органа (Карпов является членом профсоюза в течение 18 лет).

Каков порядок увольнения работников по сокращению штатов? Кто из работников и при каких условиях имеет в этом случае преимущественное право на оставление на работе? Какое решение должен вынести суд?

5. Начальник цеха ОАО «Вымпел» Морозов сообщил своим друзьям о том, что в скором времени ОАО организует выпуск новейшего, самого современного оборудования, которое в этой сфере деятельности еще нигде не выпускалось. При этом он сказал, что данная информация является коммерческой тайной и просил друзей никому об этом не рассказывать.

Тем не менее это стало известно руководству ОАО, и генеральный директор издал приказ об увольнении Морозова за разглашение коммерческой тайны.

Правомерно ли увольнение Морозова?

6. Лаборант физического института Демиденко был уволен в связи с некачественным и несвоевременным проведением опытов. При этом работодатель дополнительно ссылаясь и на тот факт, что Демиденко не имел высшего образования по соответствующей специальности («физика»). Возражая против своего увольнения, Демиденко подал заявление о восстановлении на работе – в суд и в государственную инспекцию труда по г. Москве. В заявлении он указал, что низкое качество проведенных им опытов явилось следствием некачественных химикатов, предоставленных ему для этих целей работодателем. Что касается отсутствия у него высшего образования, Демиденко указал, что он в этом году оканчивает V курс вечернего отделения физического факультета и скоро получит диплом.

В каком из указанных органов должен быть решен данный спор? Какое решение Вы бы вынесли по данному делу?

7. Рабочий муниципального унитарного предприятия «Теплоэлектроцентральный» Савченко 10 февраля был уволен с работы за неоднократное неис-

полнение без уважительных причин трудовых обязанностей – отказ от разгрузки вагонов.

Считая увольнение незаконным, Савченко предъявил иск о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула. Отказ от разгрузки вагонов объяснял отсутствием спецодежды. В своем исковом заявлении он утверждал, что из всех предусмотренных правилами безопасности погрузочно-разгрузочных работ средств защиты и приспособлений он получил только каску и хлопчатобумажный костюм.

В феврале под выгрузку поступали полувагоны со смерзшимся углем, для разгрузки которых требовались специальные приспособления, которыми работающие на разгрузке должны при помощи монтажных поясов цепляться за борта полувагонов. Поскольку эти приспособления выданы не были, Савченко не мог приступить к работе.

Ответчик показал, что истец сам отказался от получения спецодежды и предохранительных устройств.

Разрешите данное дело.

8. 18 декабря приказом директора ООО «Все для дома» заведующему складом Кузнецову был объявлен выговор за небрежное оформление складских документов. 3 февраля следующего года ему в приказе было объявлено замечание за несвоевременный отпуск материалов. 22 февраля того же года на складе была проведена инвентаризация, в результате которой установлено, что по вине Кузнецова запущен учет материальных ценностей, находившихся на складе. За это нарушение своих обязанностей ему был объявлен строгий выговор, а также он был предупрежден о неполном служебном соответствии. Через неделю после объявления Кузнецову строгого выговора он опоздал на работу на 3 часа. Учитывая все наложенные на Кузнецова взыскания, директор ООО своим приказом уволил его за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей.

Правомерно ли увольнение Кузнецова?

В каких случаях работодатель имеет право уволить работника за неоднократное неисполнение им без уважительных причин его трудовых обязанностей?

9. Техник производственного кооператива «Сервис» Рожков был уволен за прогул. Считая свое увольнение незаконным, Рожков обратился в суд с заявлением о восстановлении его на работе, об оплате вынужденного прогула и возмещении морального вреда. В своем заявлении он указал, что не мог выйти на работу, так как сначала попал в травмпункт, а затем находился в течение 3 суток в качестве подозреваемого в органах следствия. При этом в травмпункт он попал случайно, а после 72 часов задержания был отпущен под подписку о невыезде.

Какое решение Вы бы предложили вынести суду?

10. Разнорабочий Петров, работавший в торговой фирме «АВС», был

уволен за выход на работу в состоянии алкогольного опьянения. Считая свое увольнение неправильным, он подал заявление в суд об изменении формулировки причины увольнения – увольнение по собственному желанию. Петров объяснил, что за 10 дней до увольнения он подал заявление об увольнении по собственному желанию.

Суд изменил причину формулировки увольнения на «собственное желание», чем удовлетворил иск Петрова.

Дайте оценку данной ситуации.

11. Токарь муниципального унитарного предприятия Новиков был уволен за нахождение на работе в состоянии алкогольного опьянения, что было замечено и зафиксировано за 30 минут до окончания его смены. Считая свое увольнение неправильным, Новиков обратился в суд с иском о восстановлении на работе. В своем исковом заявлении он, в частности, указал, что в этот рабочий день он выполнил свою норму выработки еще за час до окончания смены и не был отстранен руководством от работы.

Какое решение Вы бы предложили вынести суду?

12. Дежурный контролер отдела технического контроля ООО «Бриз» Арцукевич был уволен за нахождение на работе в состоянии наркотического опьянения. Считая свое увольнение неправильным, Арцукевич обратился в суд с иском о восстановлении на работе. В своем исковом заявлении он указал, что в тот день он себя плохо почувствовал и принял лекарство, которое ему дали коллеги по работе. Однако реакция на лекарство оказалась для него совершенно неожиданной – у него кружилась голова, он испытывал общую слабость организма. Начальник же цеха обвинил его в том, что он находился в состоянии наркотического опьянения, с чем Арцукевич категорически не согласен.

Правильно ли повел себя представитель работодателя в данном случае? Как бы Вы оценили данную ситуацию?

13. Бригадир участка переработки сырья ОАО «Химик» Кравцов был уволен за то, что, по мнению заместителя начальника цеха, он находился на работе в состоянии токсического опьянения. Данный факт заместитель начальника цеха зафиксировал в своей служебной записке. Считая свое увольнение неправильным, Кравцов обратился в суд с иском о восстановлении на работе. В исковом заявлении он указал, что в эту смену на его участке произошел выброс газа, связанный с мелкой аварией, результаты которой Блинов самостоятельно устранил в течение 15 минут, не доложив, однако, об этом руководству, так как побоялся, что это повлияет на его премирование по итогам работы за месяц. Во время ликвидации аварии он был вынужден дышать воздухом, имеющим превышение допустимой концентрации газа.

Какое решение Вы бы предложили вынести суду?

14. За злоупотребления в работе кассира ЗАО «Красный ткач» Федоровой против нее было возбуждено уголовное дело. В этой связи общее собрание трудового коллектива ЗАО поставило перед генеральным директором вопрос о ее увольнении. Учитывая мнение коллектива, генеральный директор издал приказ об увольнении Федоровой в связи с утратой доверия к ней.

Через два месяца уголовное дело в отношении Федоровой было прекращено. Федорова обратилась в суд, требуя восстановления ее на прежней работе, оплаты вынужденного прогула, а также возмещения морального вреда.

Следует ли суду удовлетворить требования Федоровой?

15. Старший мастер государственного унитарного предприятия «Кожевенная мануфактура» Иванов приказом по предприятию был уволен по требованию профсоюзного органа. Причиной увольнения послужила заметка в стенной газете о его аморальном поведении в быту.

Возмущенный этим увольнением, Иванов обратился в суд, настаивая на его восстановлении на прежней работе и возмещении морального вреда.

Как Вы могли бы решить это дело?

16. Бригадир каменщиков Небыков работал в строительном тресте по срочному трудовому договору. По истечении срока договора он подал директору треста заявление об увольнении в связи с истечением срока трудового договора. Директор не согласился уволить Небыкова, ссылаясь на отсутствие квалифицированных каменщиков, однако через три месяца после этого издал приказ об увольнении Небыкова в связи с истечением срока трудового договора.

Небыков обратился в суд, ссылаясь на то, что работает по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок. Ответчик иск не признал и указал, что с Небыковым был заключен трудовой договор сроком на два года, а по истечении этого срока он был по соглашению сторон продлен, но только на три месяца.

Каков порядок расторжения срочного трудового договора, заключенного на определенный срок? Какое решение, по Вашему мнению, должен вынести суд?

17. Лайкина была принята на работу в ООО «Красота» в качестве мастера-парикмахера 12 января 2010 г. сроком на четыре месяца. 12 мая был издан приказ о ее увольнении в связи с истечением срока трудового договора. 18 мая Лайкина была принята на прежнюю должность сроком на один год. Через год был также издан приказ о ее увольнении - по тому же основанию.

Правильно ли было произведено увольнение Лайкиной в обоих случаях?

18. 19 октября 2009 г. инженер-экономист Миронова была ознакомлена с приказом председателя производственного кооператива «Бизнес-консультант» о расторжении с ней трудового договора в связи с истечением срока трудового договора. Миронова обратилась в суд с иском о восстанов-

лении на работе и оплате вынужденного прогула. Свои требования она обосновывала тем, что 19 октября 2006 г. с ней был заключен трудовой договор на неопределенный срок, что подтверждается приказом о ее приеме на работу, в котором нет оговорки о сроке действия договора. Кроме того, истица пояснила, что, по ее мнению, для кооператива такого профиля работа инженера-экономиста требуется постоянно и поэтому не может быть связана с каким-то конкретным временем ее выполнения (сезоном, событием и т.д.).

Ответчик иск не признал и пояснил, что Миронова при заключении трудового договора была предупреждена о том, что в соответствии с Уставом кооператива его деятельность основана на личном труде его членов (участников). Поскольку член кооператива Мельянцева, имеющая подготовку экономиста, изъявила желание работать в качестве инженера-экономиста, Миронова подлежит увольнению.

В каком порядке заключается срочный трудовой договор на определенный срок? Каким Вам представляется решение суда по данному спору?

19. Сторож садоводческого товарищества Зайцева была уволена по ее инициативе (по собственному желанию). Считая увольнение неправомерным, она обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула. При этом она заявила, что просьбу уволить ее по собственному желанию она высказала под влиянием необоснованных претензий со стороны председателя правления, находясь в состоянии сильного волнения. Никакого письменного заявления об увольнении она не подавала.

Ответчик иск не признал и пояснил, что Зайцева изъявила свое желание уволиться с работы без всякого на нее давления и в присутствии ряда свидетелей, подтверждающих подлинность ее волеизъявления. При этом Орлова назвала конкретную дату, когда она хотела бы прекратить трудовые отношения.

Какое, по Вашему мнению, решение должен принять суд?

20. Инженер Шамонова 20 апреля подала заявление об увольнении по собственному желанию. 23 апреля она подала второе заявление, в котором просила считать недействительным первоначально поданное заявление, так как она решила со своей работы не увольняться. В этот же день был издан приказ о ее увольнении согласно заявлению, поданному 20 апреля, с ней был произведен расчет и ей выдали трудовую книжку.

Считая увольнение неправильным, Шамонова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе.

Каков порядок увольнения работника по собственному желанию? Какое решение должен, по Вашему мнению, вынести суд в данном случае?

21. Инженер Пугачев был уволен в связи с ликвидацией государственного унитарного предприятия. Он обратился в суд с иском к ОАО «Лада-сервис» с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула.

В подтверждение выдвинутых им требований Пугачев указал, что он состоял в трудовых отношениях с государственным унитарным предприятием «Автовазтехобслуживание» и был уволен в связи с его ликвидацией. Однако на самом деле предприятие было не ликвидировано, а преобразовано в ОАО «Лада-сервис» с сохранением функций прежнего предприятия. Кроме того, он дал свое согласие работать в данном ОАО.

Ответчик иск не признал и в качестве аргумента сослался на то обстоятельство, что деятельность ГУП была прекращена в связи с его реорганизацией - преобразованием в иную организационно-правовую форму, что является, по его мнению, достаточным основанием для увольнения любого работника.

Какое решение должен вынести суд?

22. Колесникова работала операционистом в филиале Сбербанка РФ. В связи с ликвидацией данного филиала она была уволена. Колесникова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула. В своем исковом заявлении она пояснила, что работодатель не предложил ей вакантные должности в других филиалах Сбербанка РФ, соответствующие ее квалификации – ни в данном населенном пункте, ни в соседнем.

Каковы возможные варианты решения данного трудового спора?

23. Директор ликвидированного государственного унитарного предприятия – ГУП «Опытно-металлургический завод» Власов обратился в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула. В обоснование своих требований Власов пояснил, что завод был не ликвидирован, а преобразован в ОАО «Металлист», т.е., произошла смена собственника ГУП. Поскольку сокращение штата работников не проводилось, то не было и оснований для расторжения трудового договора с ним.

Ответчик, не согласившись с иском, аргументировал свою позицию тем, что ликвидация ГУП подтверждается актом государственной регистрации, точно так же, как и возникновение нового юридического лица – ОАО, у руководства которого были все основания расторгнуть трудовой договор с Власовым.

Каково Ваше мнение по данному вопросу?

24. Богачев работал инженером-технологом муниципального унитарного предприятия «Валенки». В связи с сокращением штата он был уволен, после чего обратился в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула. Богачев пояснил, что у МУП имелась в другом цеху вакантная должность инженера-технолога, которую ему не предложили. Он считал, что руководством МУП не была исполнена предусмотренная законодательством обязанность по его трудоустройству, поскольку ему предлагали работу без учета его специальности.

Ответчик иск не признал и в подтверждение своей позиции сослался на то, что Богачеву в порядке трудоустройства предлагались другие должности,

от которых он отказался.

Какие возможны варианты решения данного трудового спора?

25. Генералова работала секретарем потребительского кооператива «Луч». В связи с изменением штатного расписания должность секретаря была сокращена и введена новая должность секретаря-машинистки. Поскольку Генералова не умела печатать на машинке и работать на компьютере, ей предложили в порядке трудоустройства вакантную должность вахтера, от которой та отказалась. После этого она была уволена по сокращению штата.

Генералова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. Обосновывая свой иск, она пояснила, что просила руководство кооператива направить ее на курсы, на которых за два месяца (срок предупреждения об увольнении) она могла бы научиться печатать на машинке и работать на компьютере. В этом ей было отказано, а на должность секретаря-машинистки была принята Пчелкина, не имеющая документа об окончании таких курсов.

Ответчик с иском не согласился и указал, что свои обязанности, связанные с трудоустройством истицы, он выполнил. На должность секретаря-машинистки он действительно принял Пчелкину, которая уже умеет работать на компьютере, имеет длительный стаж такого рода работы и с обязанностями секретаря-машинистки справляется. Таким образом, кооператив не понес затрат, связанных с обучением Генераловой.

Можно ли согласиться с доводами руководства кооператива? Какие здесь возможны варианты решения проблемы?

26. Огнева, проработавшая в должности инженера завода «Маяк» 12 лет, была уволена в связи с реорганизацией завода по сокращению штатов. Она обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула, указывая, что она является студенткой вечернего отделения института, имеет на иждивении двух маленьких детей. По работе всегда характеризовалась положительно, повышает квалификацию. Оставленный на работе инженер Руттер, имеющий высшее образование, работает на «Маяке» только 8 месяцев, его общий стаж работы инженером составляет два года, иждивенцев он не имеет.

Какое решение следует вынести суду?

27. Сторож Данильченко был уволен по сокращению штата. Считая свое увольнение неправомерным, он обратился в суд. В исковом заявлении Данильченко указал, что работал в данной организации длительное время, неоднократно поощрялся и премировался. Кроме того, он является единственным кормильцем в семье. Оставленная же на работе Макарова – одинокая и еще не старая женщина. Данильченко также указал, что подлинная причина оставления на работе Макаровой заключается в том, что она согласилась дежурить по 16 часов вместо 12 без дополнительной оплаты.

Ответчик с иском не согласился, ссылаясь на то, что Данильченко по состоянию здоровья не может работать сторожем. Поэтому предложение бы-

ло сделано Макаровой.

Правомерны ли действия работодателя? Какое решение, по вашему мнению, был уволен, следует вынести суду?

28. В связи с внедрением новых приборов техник-оператор завода «Алмаз» Твердохлебов был уволен в связи с обнаружившимся несоответствием занимаемой им должности, вследствие недостаточной квалификации.

Твердохлебов обратился в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула. При этом он указал, что имеет среднетехническое специальное образование, проработал на заводе более 10 лет, освоил работу на приборах нескольких поколений. С новыми приборами работать не может, поскольку поставщики не прислали своего представителя для ознакомления с характеристиками этих приборов.

Ответчик иск не признал и пояснил, что работа на новых приборах требует иной квалификации, более высокой, чем у Твердохлебова, которому предлагали должность техника хозяйственного отдела, от которой он отказался.

Как Вы считаете, как можно решить данный трудовой спор?

29. Электрослесарь Ванин получил травму во время работы в ОАО «Энергия», в результате которой был признан инвалидом III группы. Считая, что Ванин, как инвалид не сможет выполнять свои обязанности на надлежащем качественном уровне, генеральный директор ОАО предложил ему другую, более легкую работу. В связи с отказом Ванина от перевода он был уволен в связи с обнаружившимся несоответствием занимаемой должности вследствие состояния здоровья.

Ванин обратился в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула. Обосновывая свои исковые требования, он указал, что со своими обязанностями он справляется надлежащим образом, жалоб на его работу не поступало, а о переводе на другую работу он вопроса не ставил.

Ответчик иск не признал, ссылаясь на то, что инвалидность Ванина - III группа – является очевидным препятствием для его работы в качестве электрослесаря, а его отказ от перевода позволяет расторгнуть с ним трудовой договор.

Как следует в данном случае поступить суду, рассматривая спор?

30. Уборщица литейного цеха автозавода Нестерова приказом генерального директора была уволена в связи с несоответствием занимаемой должности вследствие состояния здоровья. Нестерова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, представив при этом заключение областного клинического института об отсутствии у нее противопоказаний к работе уборщицей в литейном цехе.

Представитель ответчика иск не признал, пояснив, что фактически Нестерова была уволена в соответствии с Постановлением Совета Министров СССР и ВЦСПС от 25 апреля 1978 г., запрещающим использование лиц, включенных в специальный список. Однако изменить формулировку

причины увольнения ответчик отказался.

Можно ли расторгнуть трудовой договор с Нестеровой, и если можно, то по какому основанию?

31. Соколов, работавший прорабом в управлении специализированных работ, уволен в связи с обнаружившимся несоответствием занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации. Основанием для увольнения явился отказ Соколова сдать экзамен по строительным нормам, охране труда, технике безопасности, а также правилам эксплуатации грузоподъемных кранов. За это Соколову объявили выговор, а затем уволили. Считая увольнение неправильным, Соколов обратился в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула.

Как следует разрешить данный спор?

32. Работник бухгалтерии государственного унитарного предприятия «Лидер» Сидорова постоянно нарушала трудовую дисциплину. Так, в феврале она недостойно вела себя в общежитии предприятия, за что ей был объявлен выговор. В апреле того же года она нарушила трудовую дисциплину и ей опять был объявлен выговор. В июне того же года Сидорова опоздала на работу на 45 минут и была уволена за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей.

Считая увольнение необоснованным, Сидорова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула, указав, что действительной причиной ее увольнения послужило неприязненное отношение к ней генерального директора ГУП. Кроме того, она считала, что в ее действиях отсутствует система нарушений, и, следовательно, отсутствует причина для расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Сидорова является членом профсоюза.

Какой порядок предусмотрен для расторжения трудового договора по данному основанию? Как следует решить данное дело?

33. Сотрудник отдела труда и заработной платы муниципального унитарного предприятия «Восход» Полева была уволена за прогул без уважительных причин, совершенный 20 июня. Она обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. Полева пояснила, что 20 июня была вынуждена вызвать "Скорую помощь" больной матери, а затем ждать машину и отвезти мать в больницу. Она также указала, что не имела возможности предупредить об этом своего непосредственного начальника, но на следующий день предоставила ему справки «Скорой помощи» и больницы с указанием времени, которое приходилось на рабочие часы.

Ответчик иск не признал, ссылаясь на то, что 20 июня Полева отсутствовала на рабочем месте в течение всего рабочего дня, никого не предупредив. На предприятии в это время проводилась очень важная работа по подготовке к реорганизации и присутствие Полевой в этот день было необходимо. Представленные же ею справки не внушают доверия.

Какие варианты решения конфликта Вы видите?

34. Научный сотрудник Научно-исследовательского института Веселов был уволен за появление на работе 4 января в состоянии алкогольного опьянения. Веселов обратился в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула, ссылаясь на то, что накануне, 3 января, он чувствовал себя нехорошо (он страдает хроническим заболеванием желудка), но в связи с загрузкой на работе не смог обратиться к врачу. В то же время он указал, что 4 января был на работе в течение всего рабочего дня. Более того, даже в 17 часов к нему обращались сотрудники других отделов, с которыми он ведет совместные исследования. Два сотрудника института в качестве свидетелей подтвердили это в суде.

Ответчик не согласился с иском, указывая, что нетрезвое состояние истца доказывается актом от 4 января. Из этого акта следует, что Веселов после обеденного перерыва в 15 часов спал на своем рабочем месте, положив голову на стол, очевидцами чего явились заведующий сектором и представитель профсоюзного комитета, подписавшие указанный акт. На предложение заведующего сектором обратиться в медпункт института и подтвердить, что он не пьян, Веселов ответил отказом. Однако от него пахло спиртным, он был очень возбужден, размахивал руками, лицо у него было красное, он говорил громко и раздраженно. Веселов категорически отказался покинуть рабочее место, а его шумное поведение мешало работе других сотрудников, поэтому заведующий сектором и представитель профкома и составили данный акт, с которым и ознакомили Веселова, но подписать его последний отказался.

Дайте оценку обоснованности позиций истца и ответчика. Оцените перспективы рассмотрения данного дела в суде.

35. Против кассира ЗАО «Прометей» Холодович возбуждено уголовное дело в связи со злоупотреблениями в работе, обнаруженными при неоднократном снятии остатков наличных денег в кассе. Органы прокуратуры потребовали отстранить Холодович от обязанностей кассира и рекомендовали использовать ее на другой работе. Холодович перевели на должность табельщицы, но она от этой должности отказалась и подала заявление о немедленном увольнении по собственному желанию, однако в увольнении ей было отказано до окончания следствия.

Через два месяца уголовное дело в отношении Холодович было прекращено и генеральный директор издал приказ о ее увольнении согласно поданному ею заявлению. Холодович потребовала восстановления его в должности кассира и оплаты за вынужденный прогул.

Подлежат ли удовлетворению эти требования?

36. Овчинникова работала старшим кладовщиком склада ресторана. При инвентаризации склада были установлены излишки продуктов на 2750 руб. и факт передачи на кухню 50 кг картофеля вместо выписанного риса с целью

уменьшения излишков по складу. В связи с этими фактами директор ресторана счел, что Овчинниковой не могут быть доверены какие-либо ценности и предупредил ее о предстоящем увольнении в связи с утратой доверия.

Овчинникова в свое оправдание представила объяснительную записку, из которой следовало, что излишки продуктов на складе были созданы искусственно из-за инвентаризации. Передача же картофеля вместо риса произошла по вине рабочих, перепутавших на складе мешки.

Какое решение, по Вашему мнению, может принять директор ресторана, ознакомившись с объяснением работницы?

37. Учительница общеобразовательной школы Кузнецова была уволена за грубое нарушение устава общеобразовательного учреждения, а также в связи с использованием на уроках методов физического и психического насилия (она била учеников линейкой по рукам, называла их болванами). При увольнении в ее трудовой книжке была сделана ссылка на подп. 1 и 2 п. 4 ст. 56 Закона РФ «Об образовании».

Кузнецова обратилась в суд с требованием изменить причину формулировки увольнения на формулировку "по собственному желанию".

Возможна ли запись причины в трудовой книжке со ссылкой не на статью ТК РФ, а на Закон «Об образовании»? Вправе ли суд удовлетворить требование истицы? Может ли он самостоятельно изменить причину формулировки увольнения в данном случае?

38. Водитель грузового автомобиля торговой фирмы «Топаз» Чуваев был лишен права на управление автомобилем за грубое нарушение правил дорожного движения и с ним был прекращен трудовой договор. Чуваев обратился в суд с иском о восстановлении на работе. В своем заявлении он указал, что у работодателя была возможность перевести его на другую работу в качестве автослесаря.

Какое решение должен вынести суд?

Типовая форма трудового договора

Трудовой договор №

именуемый в дальнейшем «Работодатель», в лице:

действующего на основании устава от _____ с одной стороны, и гражда-
нин _____; имену-
емый в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящий
договор о нижеследующем:

I Предмет договора

- 1.1 Работодатель принимает Работника на _____
_____ в _____
1.2 Трудовой договор является договором _____

II Срок действия договора

- 2.1 Трудовой договор является _____
2.2 Трудовой договор действует с _____ по _____
2.3 Работнику устанавливается испытательный срок с _____ по

III Права и обязанности Работника

- 3.1
3.2
3.3

IV Права и обязанности Работодателя

- 4.1
4.2
4.3

V Режим работы и отдыха

5. 1 Работнику устанавливается следующий режим работы:

- Начало работы: _____
- Окончание работы: _____
- Перерыв для отдыха и питания: с _____ по _____

5.2 Работнику устанавливается следующий режим отдыха:

- еженедельный отдых (выходные дни): _____;
 - ежегодный отпуск: _____ календарных дней в соответствии с графиком отпусков;
 - дополнительный отпуск:
-

VI Оплата труда

6.1 За выполнение обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, Работнику выплачивается должностной оклад _____ тыс. рублей в месяц.

6.2 С целью стимулирования труда Работнику производится следующие выплаты: _____

6.3 Предоставляются льготы:

VII Заключительные положения

7.1 Действие настоящего трудового договора может быть прекращено по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

7.2 Споры и разногласия по трудовому договору разрешаются по соглашению сторон, путем обращения работника в КТС организации, в ФИТ, а также в судебном порядке.

7.3 Настоящий трудовой договор составлен в 2-х экземплярах. Один экземпляр трудового договора передан Работнику, другой хранится у Работодателя.

VIII Юридические адреса сторон

Работодатель

Работник

ТЕМА 2.3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Практическое занятие: Решение задач по расчету видов рабочего времени, определение порядка предоставления отпусков».

Количество часов – 4.

Методические указания

Изучение данной темы следует начать с рассмотрения рабочего времени как экономико-правовой категории.

Трудовая деятельность каждого работника, независимо от специфики его трудовой функции, протекает во времени. Поэтому время, затрачиваемое на труд, является основным мерилom эффективности трудового процесса. Этот процесс не может существовать без распределения его во времени. Кроме того, как отмечается в юридической литературе, он также не может осуществляться без учета применительно к работе отдельного субъекта труда (работника) и коллектива работающих, которые нуждаются в отдыхе, в разумном ограничении времени работы, в охране их жизни и здоровья от вредных, опасных и тяжелых условий труда и их неблагоприятных последствий. В связи с этим Конституция РФ закрепляет право каждого лица, работающего по трудовому договору, на отдых, гарантирует установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск (ч. 5 ст. 37). Как следует из положений Конституции РФ, право на отдых обеспечивается разумным ограничением рабочего времени, поскольку категория рабочего времени находится в диалектическом единстве с другой категорией – временем отдыха. От продолжительности рабочего времени зависит количество свободного времени, которое работники могут использовать для отдыха, удовлетворения своих культурных и других потребностей.

В соответствии с положениями Конституции РФ на уровне ТК РФ, важнейшего нормативного правового акта о труде, закреплены: максимальная продолжительность рабочего времени, основные положения о порядке и способах его распределения в течение суток, недели или другого календарного периода, запрещение работы в нерабочее время и порядок привлечения к работе сверх установленной продолжительности рабочего времени, в выходные и праздничные дни и т.д.

Следует обратить внимание на то, что помимо указанных конституционных положений современное российское законодательство о рабочем времени основывается также на международных правовых актах МОТ – Конвенции N 47 «О сокращении рабочего времени до 40 часов в неделю» (1935 г.) и Рекомендации N 116 «О сокращении продолжительности рабочего времени» (1962 г.).

Легальное определение рабочего времени закреплено в ст. 91 ТК РФ. Согласно данной статье рабочее время складывается из периодов двух видов:

- времени, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности (т.е. фактически отработываемое время);

- иных периодов времени, относящихся в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами к рабочему времени (т.е. периодов, в течение которых работник не работал, но которые тем не менее в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ включаются в рабочее время). К таким периодам, в частности, относятся перерывы для обогрева и отдыха, предоставляемые работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях; перерывы для кормления ребенка, предоставляемые женщинам, имеющим детей до 1,5 лет; периоды простоя не по вине работника, и др.

В связи с особенностями труда работников некоторых отраслей экономики периоды, включаемые в рабочее время, конкретизируются в отраслевых нормативных правовых актах. Так, согласно п. 10 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей трамвая и троллейбуса, утвержденного Приказом Министерства транспорта РФ от 18 октября 2005 г., рабочее время водителя состоит из разных периодов.

В рассматриваемой ст. 91 ТК РФ установлена нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю, а также закреплена обязанность работодателя вести учет времени, фактически отработанного каждым работником. Рабочее время нормальной продолжительности распространяется на работников организаций, независимо от их организационно-правовых форм, так и иных работодателей и охватывает подавляющее большинство лиц, работающих по трудовому договору.

Исключение из общего правила об установлении рабочего времени нормальной продолжительности составляют работники, которым в целях охраны их труда ТК РФ и иными федеральными законами установлена сокращенная продолжительность рабочего времени. Сокращенное рабочее время для таких работников является полной мерой продолжительности труда так же, как и нормальное время для остальных лиц. Необходимо уяснить, какие факторы определяют право работника на сокращенное рабочее время, в чем отличие данной разновидности рабочего времени от другого его вида – неполного рабочего времени. Следует обратить внимание на продолжительность «ежедневной работы (смены)», именуемой также рабочим днем.

На продолжительность рабочего дня влияют также такие факторы, как следующий за рабочим днем выходной и праздничный день и выполнение работы в ночное время. Необходимо разобраться, каким образом указанные факторы влияют на продолжительность рабочего времени, каков порядок привлечения к работе в ночное время. Следует обратить внимание на то, что трудовое законодательство ограничивает привлечение отдельных категорий работников к работе в ночное время. Студенты должны знать, работников каких категорий запрещено привлекать к работе в ночное время, а каких можно привлечь только при наличии их письменного согласия и медицин-

ского заключения, подтверждающего, что поручаемая им ночная работа не запрещена по состоянию здоровья.

По общему правилу продолжительность рабочего времени не может превышать нормальную, а для отдельных категорий работников - сокращенную продолжительность рабочего времени. Работа сверх установленной работнику продолжительности рабочего времени может производиться только в случаях и в порядке, установленных трудовым законодательством. В соответствии с изменениями, внесенными в ТК РФ Федеральным законом от 30 июня 2006 г., такой работой является сверхурочная работа и работа на условиях ненормированного рабочего дня. При этом законодатель отказался от рассмотрения совместительства в качестве работы за пределами установленной продолжительности времени, что представляется оправданным, поскольку совместительство – это совершенно иное правовое явление, представляющее собой выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время (ст. 282 ТК РФ).

Понятие сверхурочной работы закреплено в ст. 99 ТК РФ: это работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени: ежегодной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа часов за учетный период. Следует знать критерии отграничения сверхурочной работы от иной формы работы, т.е. выполняемой работниками за пределами установленной им продолжительности рабочего времени: работы, выполняемой работником с ненормированным рабочим днем.

Студенты также должны видеть отличия между указанной работой сверх установленной продолжительности рабочего времени и работой, выполненной работником у этого же работодателя в порядке внутреннего совместительства.

Для этого необходимо изучить процедуру привлечения работника к сверхурочным работам; круг лиц, которых запрещено привлекать к сверхурочным работам, а также лиц, привлечение которых к таким работам допускается только с их письменного согласия и в соответствии с медицинским заключением. Следует также знать, в каких ситуациях работодатель вправе привлекать работников к сверхурочной работе без их письменного согласия. Кроме того, необходимо учитывать такие гарантии, предоставляемые работникам, как установление трудовым законодательством предельного числа часов сверхурочной работы для работников и повышенную оплату этой сверхурочной работы.

В решении вопросов об использовании рабочего времени большое значение имеет режим рабочего времени. Под режимом рабочего времени понимается порядок его распределения в рамках определенного календарного периода (рабочего дня, недели, месяца, более длительного учетного периода).

Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по

скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, – трудовым договором (ч. 1 ст. 100 ТК РФ).

Следует уяснить сущность каждого из перечисленных режимов, процедуру и условия их введения. Необходимо обратить внимание на то, что особенности режима рабочего времени работников транспорта, связи и других, имеющих особый характер работы, определяются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ (ч. 2 ст. 100 ТК РФ).

С режимом рабочего времени связан его учет. Согласно ч. 3 ст. 91 ТК РФ, на работодателя возложена обязанность вести учет времени, фактически отработанного каждым работником. Учету подлежит все время работы: дневные, вечерние, ночные часы работы, часы работы в выходные, праздничные дни, сверхурочные часы работы и т.д. Учет рабочего времени может быть ежедневным, еженедельным и суммированным. Необходимо рассмотреть условия, при которых применяется тот или иной вид учета рабочего времени. Особое внимание следует уделить рассмотрению вопроса о суммированном учете рабочего времени и о сфере его применения.

Право на отдых – одно из основных прав человека. Согласно Конституции РФ каждый имеет право на отдых (ч. 5 ст. 37). Но важно подчеркнуть, что это право гарантируется только лицам, работающим по трудовому договору.

Правовому регулированию времени отдыха посвящен разд. V Трудового кодекса РФ, который содержит легальное определение времени отдыха (ст. 106 ТК РФ). Данное определение обозначает промежуток времени, когда работник свободен от выполнения обязанностей по трудовому договору. Он может использовать это время по своему усмотрению без всяких ограничений. Следовательно, понятие «отдых» в российском законодательстве не сводится к восстановлению сил, затраченных во время труда.

Студентам необходимо обратить внимание на то, что продолжительность отдыха может устанавливаться прямо в законе либо косвенно путем ограничения рабочего времени. Так, нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

Виды времени отдыха закреплены в ТК РФ, к ним относятся: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска. Виды и условия предоставления времени отдыха закрепляются в локальных нормативных актах (коллективном договоре, правилах внутреннего трудового распорядка и др.). Студенты должны изучить указанные виды

времени отдыха и порядок их предоставления.

Перерывы в течение рабочего дня можно классифицировать по различным признакам: по целевому назначению, по включению в рабочее время, по оплате.

По целевому назначению перерывы в течение рабочего дня принято делить: на перерывы для отдыха и питания; на перерывы, обусловленные технологией и организацией производства и труда (например, для обогрева).

Продолжительность перерыва для отдыха и питания в течение рабочего дня (смены) не может быть менее 30 минут и более двух часов. Перечень работ, на которых по условиям труда невозможно предоставить перерыв для отдыха и питания, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка. В этих случаях работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

Перерывы для отдыха и питания не включаются в рабочее время и не оплачиваются.

Специальные перерывы в течение рабочего времени, обусловленные технологией и организацией производства и труда, предусмотрены нормативными правовыми актами различных органов управления.

Следует иметь в виду, что в ТК РФ нет статей, регулирующих ежедневный (междусменный) отдых. Его продолжительность определяется правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, но вместе с перерывом для отдыха и питания не должна быть меньше двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху рабочий день. Это правило содержится в отраслевых нормативных правовых актах (например, для работников плавающего состава судов речного флота, для водителей автомобилей и др.).

Статьей 110 ТК РФ установлена продолжительность еженедельного непрерывного отдыха (выходных дней), которая не может быть менее 42 часов. Она исчисляется с момента окончания работы накануне выходного дня до начала работы после выходного дня и зависит от режима рабочего времени (вида рабочей недели, графиков сменности). При пятидневной рабочей неделе предоставляются два выходных дня, при шестидневной – один. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Обычно выходные дни предоставляются подряд.

Если приостановка работы в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным причинам, то выходные дни предоставляются поочередно каждой группе работников в различные дни недели согласно правилам внутреннего трудового распорядка. Для организаций, где работа не может прерываться в связи с обслуживанием населения (магазины, театры, музеи и др.), выходные дни устанавливаются органами местного самоуправления.

Отдельные категории работников имеют право на дополнительные выходные дни (ст. ст. 1, 86, 262 ТК РФ).

Нерабочие праздничные дни перечислены в ст. 112 ТК РФ. В случае совпадения выходного и нерабочего праздничного дня выходной переносится на следующий после праздника рабочий день.

Важно знать, что в нерабочие праздничные дни, а также в выходные дни работа запрещена, но в случаях, установленных Законом (ст. 113 ТК РФ), допускается привлечение работников к работам, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывные производства) или в силу необходимости обслуживания населения, а также в связи с неотложными ремонтными и погрузочно-разгрузочными работами.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя и допускается в исключительных случаях, например, для предотвращения производственной аварии, катастрофы, в связи с введением чрезвычайного или военного положения и т.п. При этом письменного согласия работника не требуется.

Если случай не является исключительным, то помимо письменного согласия работника требуется учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин и работников в возрасте до 18 лет запрещено (ст. ст. 259, 268 ТК РФ). Для инвалидов и женщин, имеющих детей до трех лет, существует дополнительное требование о том, чтобы такая работа не была им противопоказана по состоянию здоровья. Кроме того, они должны быть ознакомлены под роспись со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

С особенностями трудовой функции связано разрешение работать в выходные и нерабочие праздничные дни творческим работникам театрально-зрелищных учреждений, средств массовой информации и других организаций. Перечень работ, профессий, должностей этих работников утверждается Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Порядок привлечения их к работе в выходные и нерабочие праздничные определяется коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Уяснив понятие, виды времени отдыха, порядок их предоставления, студенты могут переходить к изучению ежегодных оплачиваемых отпусков и дополнительных оплачиваемых отпусков.

Ежегодный оплачиваемый отпуск – это непрерывное, свободное от работы время, предоставляемое работнику с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Эта важная гарантия закреплена в ст. 114 ТК РФ.

К времени отдыха относятся ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ст. 115 ТК РФ) и ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (ст. ст. 116 – 119 ТК РФ). Другие виды отпусков, предусмотренные ТК РФ, как правило, имеют иное целевое назначение, например, учебные отпуска для работников, совмещающих работу с обучением (ст. ст. 173 – 177 ТК РФ), отпуска по уходу за ребенком (ст. ст. 256, 257 ТК РФ).

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска со-

ставляет 28 календарных дней. Данный отпуск предоставляется работникам впервые через 6 месяцев работы у данного работодателя. Сезонным и временным работникам отпуск предоставляется пропорционально из расчета по два календарных дня за каждый месяц работы. В период отбывания исправительных работ по месту работы осужденному предоставляется ежегодный отпуск продолжительностью 18 рабочих дней по согласованию с уголовно-исполнительной инспекцией (п. 6 ст. 40 УИК РФ).

Отдельные категории работников имеют право на удлиненные отпуска (т.е. более 28 календарных дней) с учетом характера трудовой деятельности, ее напряженности, риска и опасности для здоровья, возраста, наличия инвалидности и других факторов. Право на удлиненные отпуска закреплено также во многих федеральных законах и иных нормативных правовых актах.

Студенты должны различать ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в зависимости от оснований, обуславливающих их предоставление.

Если ежегодный основной оплачиваемый отпуск гарантирован работнику независимо от каких-либо условий, то право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск зависит от условий труда (ст. 117 ТК РФ), характера работы (ст. 118 ТК РФ) или режима рабочего времени (ст. 119 ТК РФ), природно-климатической зоны (ст. 321 ТК РФ) и других обстоятельств.

Дополнительные отпуска предназначены для компенсации воздействия неблагоприятных производственных факторов на здоровье работников и привлечения рабочей силы в определенные отрасли экономики.

При наличии производственных и финансовых возможностей работодателя могут самостоятельно вводить дополнительные отпуска на основании коллективных договоров и локальных нормативных актов, принимаемых с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, возникает, если продолжительность работы в соответствующих условиях труда составляет не менее половины рабочего дня. К таким условиям труда относятся: подземные горные работы и открытые горные работы в разрезах и карьерах; работы в зонах радиоактивного заражения; работы, связанные с неустраняемым неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов.

Право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер труда имеют работники, занятые в отдельных отраслях экономики. Перечни таких работников определяются федеральными органами исполнительной власти по согласованию с Минздравсоцразвития России.

За участие в работе по ликвидации чрезвычайных ситуаций спасатели профессиональных аварийно-спасательных формирований приобретают право на дополнительный отпуск продолжительностью не более 15 суток из расчета один день за 24 часа работы.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем направлен на компенсацию выполнения трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего

времени, если эти периоды не относятся к сверхурочной работе.

Продолжительность таких отпусков в отраслях, финансируемых из бюджетов различных уровней, порядок и условия предоставления этого отпуска устанавливаются решениями Правительства РФ, органов власти субъектов РФ и органами местного самоуправления, в других организациях эти вопросы регулируются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка.

Если отпуск не предоставляется, то переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника компенсируется как сверхурочная работа.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число дней отпуска не включаются и не оплачиваются (ст. 120 ТК РФ). Это правило противоречит ст. 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.), ратифицированного РФ, и требует приведения в соответствие с международным договором. В соответствии с пунктом (d) этой статьи участвующие в Пакте государства признают право каждого на «отдых, досуг и разумное ограничение рабочего времени и оплачиваемый периодический отпуск, равно как и на вознаграждение за праздничные дни».

Студенты должны знать порядок предоставления отпусков. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, помимо времени фактической работы, включается:

1) время, когда работник не работал, но за ним сохранялось рабочее место (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие дни отдыха;

2) время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении;

3) период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;

Кроме того, в этот стаж засчитывается время выполнения работником государственных и общественных обязанностей; время учебных отпусков; время нахождения в медицинском учреждении на обследовании, если работник обязан его проходить с учетом характера трудовых функций; время освобождения доноров от работы для сдачи крови и предоставляемые в связи с этим дни отдыха, и др.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не входят:

а) периоды отсутствия на работе без уважительных причин, в том числе при отстранении в соответствии со ст. 76 ТК РФ;

б) периоды отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного возраста.

в) время предоставления по просьбе работника отпуска без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 кален-

дарных дней в течение рабочего года.

При предоставлении ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда стаж работы, дающий право на отпуск, определяется только с учетом фактически отработанного в таких условиях времени.

По общему правилу работник должен иметь возможность использовать оплачиваемый отпуск ежегодно. Право на отпуск за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению между работником и работодателем отпуск может быть предоставлен и до истечения этого срока, т.е. авансом. В определенных случаях на работодателя возлагается обязанность предоставить отпуск по просьбе работника: перед отпуском по беременности или непосредственно после него; если работник не достиг 18 лет; при усыновлении ребенка в возрасте до трех месяцев; если это предусмотрено федеральными законами (например, лицам, подвергшимся радиации вследствие катастрофы на ЧАЭС; совместителям – одновременно с отпуском по основной работе; мужчинам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам; ветеранам Великой Отечественной войны и др.).

За второй и последующие годы работы отпуск оформляется в соответствии с очередностью, которая устанавливается работодателем с учетом мнения выборного органа – первичной профсоюзной организации и закрепляется в графике отпусков, утверждаемом не позднее чем за две недели до наступления календарного года. При составлении графиков отпусков во внимание должны приниматься производственные условия, пожелания работников, льготы.

Важно знать, что ежегодный оплачиваемый отпуск подлежит продлению в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения государственных обязанностей; в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

С согласия работника отпуск может быть перенесен на следующий рабочий год в исключительных случаях, которые могут неблагоприятно отразиться на ходе работы организации, индивидуального предпринимателя, но он должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания соответствующего рабочего года.

Запрещается непредоставление оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд. Несовершеннолетним работникам и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, отпуск должен предоставляться ежегодно.

По соглашению сторон трудового договора ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части при условии, что одна из них не должна быть менее 14 календарных дней. При этом в график отпусков вносятся соответствующие изменения.

На практике может возникнуть необходимость отзыва работника из отпуска. Но это допускается лишь с согласия работника. Поэтому отказ работника выйти на работу до окончания отпуска не считается нарушением трудо-

вой дисциплины.

Отзыв из отпуска производится по приказу работодателя, где указываются причины отзыва и период, на который переносится оставшаяся часть отпуска. При этом отпуск, его неиспользованная часть, должны предоставляться по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединяться к отпуску за следующий рабочий год. В случае отзыва из отпуска должен осуществляться перерасчет отпускных выплат исходя из количества использованных дней отпуска.

Не допускается отзыв из отпуска несовершеннолетних работников, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Студенты должны обратить внимание на то, что введена новая для российского трудового права норма, в соответствии с которой по письменной просьбе работника разрешено заменять денежной компенсацией часть отпуска, превышающую 28 календарных дней (ст. 126 ТК РФ). Но данное правило не распространяется на беременных женщин и несовершеннолетних работников, не достигших 18 лет, а также на работников, занятых на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Единственным исключением является случай увольнения работника.

Однако при прекращении трудового договора независимо от оснований увольнения работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. Никаких сроков давности для компенсации отпусков не существует.

Следует иметь в виду, что период отпуска засчитывается в срок предупреждения об увольнении, за исключением увольнения за виновные действия. В этом случае днем увольнения считается последний день отпуска, который заносится в трудовую книжку. При расторжении трудового договора по инициативе работника он может отозвать свое заявление об увольнении до начала отпуска, если на его место не приглашен другой работник в порядке перевода.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора время отпуска может полностью или частично выходить за пределы первоначального срока договора. Днем увольнения в этом случае будет считаться последний день отпуска.

Студентам следует обратить внимание на то, что по семейным обстоятельствам или по другим уважительным причинам работнику может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению сторон трудового договора (ст. 128 ТК РФ). Так, отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 5 календарных дней может быть оформлен по письменному заявлению работника в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников и др.

Работодатель не имеет права отказать в предоставлении отпуска без сохранения заработной платы следующим категориям работников:

а) участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных

дней в году;

б) работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;

в) работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году, и др.

Работник может в любой момент прервать отпуск без сохранения заработной платы, предупредив об этом работодателя.

В период отпуска без сохранения заработной платы, как и во время оплачиваемых отпусков, работодатель не имеет права уволить работника по собственной инициативе (ст. 81 ТК РФ), за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Контрольные вопросы

1. Дайте определение рабочего времени и поясните.
2. В чем состоят различия между сокращенным и неполным рабочим временем?
3. Что такое нормирование рабочего времени и в каких целях оно осуществляется?
4. Определите продолжительность ежедневной работы (смены).
5. Дайте понятие сверхурочной работы и определите порядок привлечения к ней.
6. Что такое совместительство, каковы его виды, процедура оформления, продолжительность рабочего времени?
7. Что такое режим рабочего времени и какие режимы Вам известны?
8. Раскройте понятия ежедневного, еженедельного и суммированного учета рабочего времени.
9. Где закреплено понятие времени отдыха? Приведите определение данного понятия.
10. Какие виды времени отдыха Вы знаете?
11. По каким признакам можно классифицировать перерывы в течение рабочего дня?
12. Что такое выходные дни? Перечислите нерабочие праздничные дни.
13. В каких случаях допускается работа в выходные и нерабочие праздничные дни и как она компенсируется?
14. Что такое отпуск? Назовите виды отпусков и их гарантии, в каких случаях предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска?
15. Каков порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков?
16. Как суммируются ежегодный оплачиваемый отпуск (основной) и дополнительный отпуск?
17. В каких случаях возможно продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска?
18. Допускается ли разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части, отзыв из отпуска, замена отпуска денежной компенсацией?
19. Кому и когда предоставляются отпуска без сохранения заработной платы?

Задачи

1. Сафронова поступила на работу в должности секретаря-машинистки в организацию на условиях 8-часового рабочего дня. Через три месяца после начала работы Сафронова обратилась к руководителю с письменным заявлением, в котором просила установить для нее 4-часовой рабочий день в связи с беременностью. Руководитель в удовлетворении просьбы Сафроновой отказал. При этом он сослался на то, что 8-часовой рабочий день был установлен Сафроновой при заключении трудового договора по соглашению сторон. Уменьшение его продолжительности вдвое является изменением определенных сторонами условий трудового договора, которое также должно производиться по соглашению сторон. Однако в данном случае согласие работодателя на уменьшение продолжительности рабочего времени Сафроновой отсутствует, так как это не отвечает его интересам. По условиям работы секретаря-машинистки существует объективная необходимость пребывания Сафроновой на рабочем месте полный рабочий день. В связи с этим Сафроновой было отказано в установлении неполного рабочего дня.

Законны ли действия руководителя?

2. В коллективный договор коммерческой организации было включено положение, в соответствии с которым работники, работающие неполное рабочее время, имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск по продолжительности пропорционально отработанному времени.

Правомерно ли данное положение коллективного договора?

3. Кому из перечисленных ниже работников должно быть установлено неполное либо сокращенное рабочее время и какой продолжительности:

- инвалиду II группы, имеющему рекомендацию бюро медико-социальной экспертизы;
- матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 10 лет;
- 16-летнему учащемуся профессионально-технического училища;
- врачу детских яслей;
- члену экипажа воздушного судна?

4. В правила внутреннего трудового распорядка организации было включено положение о том, что работники, опаздывающие на работу, должны отрабатывать период отсутствия на работе во внеурочное время без какой-либо дополнительной оплаты. В противном случае они подлежат увольнению за прогул по подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Соответствует ли это положение правил внутреннего трудового распорядка трудовому законодательству?

5. Начальник цеха в устной форме предложил рабочим двух производственных участков на 5 часов остаться после смены для производства сроч-

ных работ. Это поручение рабочие выполнили и обратились к директору организации с требованием оплатить им сверхурочную работу. Однако руководитель организации, ссылаясь на отсутствие письменного приказа, отказал им в оплате. Данный отказ был мотивирован тем, что рабочие не возражали поработать дополнительно.

Следует ли данную работу считать сверхурочной? Были ли допущены нарушения трудового законодательства о сверхурочных работах? Должна ли быть компенсирована и в каком порядке указанная работа?

6. В связи с необходимостью сдачи бухгалтерского баланса бухгалтер Кораблева в декабре неоднократно задерживалась после работы. В результате переработка за декабрь составила у Кораблевой 14 часов. Она обратилась к руководителю организации с просьбой компенсировать указанную переработку повышенной оплатой. Однако руководитель отказался удовлетворить просьбу Кораблевой, сославшись на то, что она работала дополнительно не по распоряжению руководства, а по собственной инициативе.

Прав ли руководитель организации?

7. Руководитель автотранспортной организации принял локальный нормативный акт, которым ввел для водителей данного предприятия суммированный учет рабочего времени (месячный). При этом некоторым водителям приходилось работать по графику в выходные и праздничные дни.

Группа работников (водителей) данной организации не согласилась с нововведением, посчитав его нарушением трудового законодательства, и обратились в Федеральную инспекцию труда с жалобой на действия руководителя.

В каких организациях допускается введение суммированного учета рабочего времени? Соответствует ли трудовому законодательству введение суммированного учета рабочего времени для водителей автотранспортных предприятий?

8. Петрова была принята на работу в качестве рабочей по благоустройству и озеленению территории муниципалитетом г. Твери. В трудовом договоре была указана только продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска. Но говорилось, что все вопросы режима труда и отдыха регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка.

В первый же день работы ей было отказано в предоставлении специальных перерывов для отдыха, которые предусмотрены ст. 109 ТК РФ. Кроме того, она обнаружила, что в Правилах внутреннего трудового распорядка нет соответствующего пункта.

Имеет ли Петрова право на специальные перерывы для отдыха в течение рабочего времени? Каким категориям работников такие перерывы предоставляются? Какими нормативными правовыми актами регулируются указанные вопросы? Могут ли Правилами внутреннего трудового распорядка устанавливаться перерывы, не предусмотренные нормативными правовыми актами?

9. В процессе ведения коллективных переговоров в ОАО «Внуковские авиалинии» представители работников потребовали включения в текст коллективного договора пункта об обеспечении авиадиспетчерам отдыха и приема пищи в рабочее время, так как в связи с особыми условиями труда им не предоставлялся перерыв для отдыха и питания. Однако представители работодателя отказали в удовлетворении этого требования, мотивируя тем, что для авиадиспетчеров установлены специальные перерывы для отдыха, во время которых они могут и питаться.

Соответствует ли позиция представителей работодателя закону?

10. В выходной день 19 июля 2009 г. корреспондент газеты «Гудок» Еремеев находился на даче. Ему позвонили из редакции, попросили срочно выйти на работу в связи с терактом на железнодорожном вокзале и сделать репортаж с места происшествия. Он отказался, объяснив, что не успеет приехать своевременно, так как находится в 200 км от места событий.

В каких случаях допускается привлечение работников к работе в выходные дни? Требуется ли в данном случае письменное согласие работника и учет мнения профсоюзного органа?

11. К. Авдеева работает в храме Св. Вознесения уборщицей. 7 января 2009 г. в день Рождества Христова настоятель храма попросил ее убрать храм после праздничной службы. Авдеева заявила, что работать в праздники грех, и отказалась. Письменного трудового договора с Авдеевой заключено не было.

Законно ли это? В каких случаях допускается привлечение работников к работе в праздничные дни?

12. Врач бригады «скорой помощи» Н. Григорьев обратился в выборный профсоюзный орган с жалобой, в которой выразил несогласие с установленным ему графиком сменности. Его выходные дни по графику в 2008 г. несколько раз совпадали с праздничными днями - Новым годом, Днем защитника Отечества, Днем России, но никакого переноса выходного дня не производилось.

Как следует разрешить данный спор?

13. Карпов работает инженером строительной организации в Ямало-Ненецком АО. 8 июня 2008 г. он обратился к работодателю с заявлением о предоставлении ему с 1 июля ежегодного оплачиваемого отпуска в соответствии с графиком отпусков на 2008 г. Карпов просил присоединить к нему отпуск за 2007 г., который он не использовал по просьбе администрации.

Имеет ли Карпов право на дополнительный отпуск? Какова продолжительность этого отпуска? Допустимо ли перенесение ежегодного отпуска на следующий рабочий год? Разрешается ли суммирование отпусков? Определите суммарную продолжительность отпуска Карпова.

14. Вершинин работает горным мастером на шахте в г. Воркуте.

На какие виды дополнительных отпусков Вершинин имеет право?

Какими нормативными правовыми актами регулируется их предоставление? Определите суммарную продолжительность его ежегодного оплачиваемого отпуска.

15. 11 марта 2008 г. Загревская была принята в ОАО «Новая заря» на должность бухгалтера. 30 марта она сломала руку и до 1 мая являлась временно нетрудоспособной. 15 сентября Загревская обратилась к работодателю с просьбой о предоставлении ей ежегодного оплачиваемого отпуска.

Возникло ли у Загревской право на отпуск? Имеет ли она право на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день? В каком акте это может быть установлено?

16. 25 апреля 2008 г. Костя Ремизов (16 лет) устроился на работу курьером в свободное от учебы в школе время. В период школьных экзаменов 20 мая он обратился к администрации с просьбой предоставить ему часть ежегодного оплачиваемого отпуска (14 дней), а оставшуюся часть перенести на август.

Можно ли предоставить Ремизову отпуск? Какова продолжительность его отпуска? Допускается ли разделение отпуска на части?

17. У слесаря авторемонтных мастерских Корнеева 5 сентября 2008 г. родился сын. 10 сентября он подал работодателю заявление о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска с 24 сентября. Но директор мастерских ему отказал, сославшись на график отпусков и болезнь сменщика.

Законно ли данное решение работодателя?

18. Корниенко находился в ежегодном оплачиваемом отпуске с 21 июля по 17 августа 2008 г. 11 августа его вызвали в суд для участия в судебном процессе в качестве присяжного заседателя. Судебное разбирательство проходило с 11 по 22 августа. 24 августа Корниенко обратился к работодателю с просьбой о продлении отпуска.

Подлежит ли данная просьба удовлетворению?

19. Гаврилин работает дозиметристом на атомной электростанции. В связи с угрозой аварии он был отозван из очередного ежегодного отпуска, а оставшаяся часть отпуска перенесена на другое время.

Соответствуют ли действия работодателя закону?

20. Раевский работает профессором в гуманитарном университете, финансируемом из бюджета субъекта РФ. Продолжительность его ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 56 календарных дней. С 2005 по 2008 г. он ежегодно являлся членом приемной экзаменационной комиссии с 1 по 20 июля. Использовать указанные 20 дней отпуска в другое время в течение

учебного года у него не было возможности. 18 сентября он написал заявление о замене 80 календарных дней отпуска денежной компенсацией.

Допускается ли замена отпуска денежной компенсацией и в каких случаях?

21. Студентка Васильева (17 лет), работающая в свободное от учебы время, обратилась к работодателю с просьбой заменить отпуск денежной компенсацией в связи с тем, что она помогает матери содержать своих малолетних братьев и сестру. Просьба была удовлетворена, и Васильева получила денежную компенсацию.

Законно ли данное решение работодателя?

22. Хирург Матвеев с 1 сентября 2008 г. работал консультантом в городской поликлинике. 2 декабря он написал заявление о предоставлении ему ежегодного отпуска с 15 декабря 2008 г., так как с этого дня у него отпуск по основной работе. Заведующая поликлиникой ему отказала, мотивируя тем, что право на отпуск у него еще не возникло. Кроме того, по основному месту работы П. Матвеев имеет право на отпуск большей продолжительности, чем в поликлинике.

Каковы правила предоставления отпусков лицам, работающим по совместительству? Правомерен ли отказ в предоставлении отпуска?

23. Панкратов работал по срочному трудовому договору, заключенному на пять лет – с 15 апреля 2003 г. по 15 апреля 2008 г. Он написал заявление о предоставлении ему с 1 марта 2008 г. отпуска за два года работы, так как в 2004 г. он не использовал право на отпуск по просьбе работодателя. Продолжительность отпуска за два года составила 56 календарных дней. Работодатель издал приказ, в котором первым пунктом удовлетворил просьбу Панкратова, вторым уволил его 15 апреля в связи с истечением срока договора, а третьим распорядился о выплате денежной компенсации за неиспользованные дни отпуска.

Соответствуют ли действия работодателя закону? Какие допущены нарушения?

24. Карасев (1924 г.р.), инвалид Великой Отечественной войны II степени, потребовал от работодателя предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 109 календарных дней: 35 календарных дней как участнику Великой Отечественной войны; 14 календарных дней как пенсионеру по старости; 60 календарных дней как инвалиду. Работодатель отказал ему, объяснив, что отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен только по одному из перечисленных оснований. Но Карасев не согласился с доводами работодателя и обратился в комиссию по трудовым спорам.

Законны ли требования Карасева? Как разрешить данный спор?

ТЕМА 2.4. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Практическое занятие: Решение задач по расчету заработной платы при различных системах оплаты труда.

Количество часов – 6.

Методические указания

При изучении данной темы необходимо уяснить сущность заработной платы в условиях рыночной экономики. Заработная плата, как экономическая категория, представляет собой, во-первых, долю работника в создаваемом им доходе, а во-вторых, цену рабочей силы, формируемую на рынке труда.

Заработная плата является одним из обязательных условий содержания трудового договора, а также основным элементом трудового правоотношения с характерным набором признаков. Можно выделить следующие признаки: 1) заработная плата – это установленное соглашением сторон систематическое вознаграждение работника за выполнение им трудовой функции; 2) выплачивается, как правило, в денежной форме; 3) основана на заранее установленных тарифных нормах и учитывает трудовой вклад работника; 4) максимальным размером не ограничивается, но не может быть ниже минимального размера, установленного государством. В соответствии со ст. 129 ТК РФ заработная плата (оплата труда работника) – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты. Как видим, в легальное определение заработной платы включены компенсационные и стимулирующие выплаты. Поэтому следует обратить внимание на те элементы заработной платы, которые отличают ее от гарантийных и компенсационных выплат, предоставляемые работникам в случаях, предусмотренных ТК РФ (ст. ст. 164 - 188).

В качестве дополнительных характеристик, определяющих понятие заработной платы, необходимо ознакомиться с ее составными частями и методами правового регулирования.

Основная или постоянная часть заработной платы базируется на тарифных системах оплаты труда, которые в наибольшей степени подвержены государственному регулированию. А дополнительная или переменная часть заработной платы зависит от результатов производственно-хозяйственной деятельности работодателя и регулируется главным образом с помощью локального и договорного методов.

Студентам следует обратить внимание на новые юридические аспекты, связанные с понятиями и определениями в области оплаты труда, которые

появились в изменениях, внесенных в ТК РФ Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ. Понятия, изложенные в ст. ст. 129 и 143 ТК РФ, имеют не только научное, но и практическое значение. Правильное их применение, особенно при разработке коллективных договоров, локальных нормативных актов и трудовых договоров, позволит избежать нарушений трудового законодательства, повысит эффективность решений работодателя. Законодатель изменил свою позицию, связанную с понятиями "оплата труда" и «заработная плата». Теперь эти понятия признаны тождественными. Получила продолжение тенденция сужения сферы централизованного регулирования оплаты труда и расширения локального, коллективно-договорного и индивидуально-договорного методов регулирования заработной платы. При этом государство устанавливает основные гарантии по оплате труда работников, минимальные стандарты заработной платы, закрепляет способы ее защиты. Поскольку значительная часть централизованных правовых актов не может быть применена без их конкретизации, то работодателю предоставлено право самостоятельно определять виды, формы, системы оплаты и нормирования труда, размеры тарифных ставок (окладов). Внимательно изучите гл. 21 ТК РФ, обратив внимание на то, что более половины статей данной главы, посвященной вопросам установления и выплаты заработной платы, может быть реализовано с помощью локального или договорного методов регулирования. При этом наблюдается разнообразие вариантов установления форм и систем оплаты и нормирования труда, способов распределения заработка. В одних случаях законодатель предлагает использовать социально-партнерские соглашения, коллективные договоры, локальные нормативные акты и трудовые договоры (ст. ст. 135, 149 и др.). В других случаях работодатель может использовать коллективный договор, локальные акты, трудовой договор (ст. ст. 152, 154 и др.). Предлагается также решение вопросов только с помощью соглашения сторон трудового договора (ст. 151).

Студент должен уяснить правовую природу локальных нормативных актов, посвященных оплате и нормированию труда, их соотношение с соглашениями договорного характера.

Важно знать новую редакцию ст. 135 ТК РФ, посвященную установлению заработной платы. Основная роль в определении условий оплаты труда отведена трудовому договору. Часть 2 ст. 135 посвящена правовым актам договорного и локального характера. В этой связи становится очевидной необходимость уяснения значения, а также структуры и содержания коллективного договора, различных локальных положений об оплате труда, стимулирующих выплатах, о введении, замене и пересмотре норм труда. В качестве образцов для составления отдельных локальных нормативных актов, например, положений о премировании или вознаграждении по итогам работы за год могут стать акты бывшего Союза ССР.

При изучении государственных гарантий оплаты труда особое внимание следует уделить:

- нормам, имеющим межотраслевое значение и закрепленным в Конституции РФ (ст. ст. 7, 37 и др.);

- минимальным стандартам заработной платы (минимальному размеру оплаты труда, размерам тарифных ставок, окладов, базовых окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников) - ст. 133 ТК РФ;
- соотношению гарантированности заработной платы с понятием «принудительный труд» (ст. ст. 2, 4, 56 и др. ТК РФ);
- вопросам индексации заработной платы как меры повышения уровня оплаты труда (ст. 134 ТК РФ);
- охране заработной платы от незаконных удержаний и защите материальных интересов работников (ст. ст. 135, 142, 157, 236, 237 и др. ТК РФ);
- недопустимости дискриминации при установлении или изменении условий оплаты труда (ст. 132 ТК РФ).

При этом рекомендуем изучить Конвенции МОТ, посвященные заработной плате - N 95 (1949 г.), а также дискриминации в области оплаты труда – N 111 (1958 г.).

Особое внимание следует уделить изучению тарифных систем заработной платы, которые закрепляют исходные начала регулирования в области нормирования и оплаты труда. Различают следующие тарифные системы оплаты труда: 1) рабочих; 2) руководителей, специалистов и служащих; 3) работников государственных и муниципальных учреждений.

Тарифная система оплаты труда рабочих включает такие основные элементы, как тарифные ставки (должностные оклады), тарифные сетки и тарифно-квалификационные справочники.

Тарифная система оплаты труда руководителей, специалистов и служащих главным образом характеризуется должностными окладами и квалификационными справочниками.

Названные элементы тарифной системы позволяют дифференцировать заработную плату различных категорий работников в зависимости от сложности, условий и содержания труда. Элементы тарифной системы по сути являются инструментами установления реальной заработной платы. Они получили свое закрепление в ТК РФ (ст. ст. 129, 143, 144 и др.)

Так, тарифная ставка определяет размер оплаты за выполнение нормы труда определенной сложности за единицу времени (час, день, неделю). Соотношение между размерами тарифных ставок определяется с помощью тарифного коэффициента, который в тарифной сетке указывается для каждого разряда. Тарифный коэффициент первого разряда равен единице. Соотношение первого и последнего разряда составляет диапазон тарифной сетки.

Специальные функции в оплате труда выполняют тарифные разряды. Они являются, во-первых, показателем сложности работы (все виды работ в организации тарифицируются в зависимости от разрядов), а во-вторых, показателем уровня квалификации работника. Поэтому размер оплаты труда работника находится в прямой зависимости от этих двух величин (ст. 150 ТК РФ).

Условия работы в зависимости от группы: 1) нормальные, 2) тяжелые, вредные, опасные, 3) иные особые условия труда также влияют на размер оплаты труда. За работу во второй и третьей группах, т.е. за работу в особых условиях устанавливается оплата в повышенном размере (ст. 147 ТК РФ).

Природно-климатические условия увеличивают размер оплаты труда с помощью районных коэффициентов (ст. 148 ТК РФ).

Тарификация работ и присвоение разрядов работникам производится с учетом тарифно-квалификационных справочников (ст. 143 ТК РФ), содержащих квалификационную характеристику видов работ в зависимости от их сложности и требования, предъявляемые к теоретическим знаниям и трудовым навыкам работников. Рекомендуем ознакомиться с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Квалификационным справочником руководителей, специалистов и других служащих.

При изучении правовой организации оплаты труда важно обращать внимание на разнообразие повременной и сдельной форм заработной платы, которые являются основными. В качестве дополнительной выступает премиальная система заработной платы. Ключевое значение при выплате премий имеют показатели и условия премирования. Необходимо знать порядок выплаты премий, основания их уменьшения и лишения.

Особую роль в формировании заработной платы работников играют доплаты и надбавки, позволяющие учитывать степень вредности труда, условия его выполнения и проявления трудовой активности. Данные выплаты компенсируют выполнение работы в особых условиях и условиях, отклоняющихся от нормальных. Под работой при отклонении от нормальных условий труда понимается выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей) и выполнение обязанностей отсутствующего работника, сверхурочные работы, работа в выходные, нерабочие праздничные дни, ночное время и др. Требуется внимательное изучение ст. ст. 146 – 158 ТК РФ с целью определения законодательно установленных процедур и размеров оплаты труда на работах в особых условиях и условиях, отклоняющихся от нормальных.

В ряде случаев трудовое законодательство предусматривает исчисление средней заработной платы (среднего заработка). Основные правила исчисления предусмотрены ст. 139 ТК РФ, а специальные нормы установления среднего заработка при неполном рабочем времени, суммированном учете рабочего времени, для оплаты отпуска следует смотреть в Положении об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утв. Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г.

Следует обратить внимание на новые правила исчисления средней заработной платы, предусмотренные изменениями ТК РФ от 30 июня 2006 г., а также на возможность установления коллективным договором или локальным нормативным актом иных периодов расчета среднего заработка, помимо общего порядка его исчисления, установленного ст. 139 ТК РФ.

На основе данных норм работодатель обязан в письменном виде извещать работника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. С учетом этих форм формируется справка о заработной плате (доходе), представляемая в Фонд социального страхования для исчисления средней заработной платы.

И в завершение изучения темы следует уяснить основные положения, посвященные нормированию труда, взаимосвязи нормирования с заработной платой, с рабочим временем, трудовой дисциплиной. Студенты должны знать нормы труда, их классификацию по методу нормирования, в зависимости от органов, их утвердивших, и сферы действия, по срокам установления. Важен также порядок разработки норм труда, их введения и пересмотра. Следует также дать оценку государственным гарантиям в области нормирования труда (ст. 159 ТК РФ).

Ряд статей ТК РФ, посвященных вопросам заработной платы, предполагает принятие дополнительных законодательных и иных нормативных правовых актов. Поэтому необходимо следить за изменениями трудового законодательства, связанными с разработкой:

Контрольные вопросы

1. Дайте понятие и определите признаки заработной платы.
2. Каковы методы правового регулирования заработной платы в условиях рыночной экономики?
3. Назовите государственные гарантии оплаты труда.
4. Дайте понятие индексации заработной платы.
5. Каковы элементы и содержание тарифных систем оплаты труда?
6. Определите формы и системы оплаты труда (сдельная, повременная и их разновидности).
7. Что Вы знаете о премировании работников, видах премий, о выплатах стимулирующего характера?
8. Как оплачивается труд в особых условиях и при отклонении от нормальных условий работы?
9. Раскройте основные правила исчисления среднего заработка.
10. Определите порядок, место и сроки выплаты заработной платы.
11. Укажите возможные случаи удержания из заработной платы.
12. Что такое нормирование труда? Назовите виды норм труда и определите порядок их установления и пересмотра. Дайте классификацию норм труда.
13. Каков порядок участия представительных органов работников в решении вопросов оплаты и нормирования труда?
14. Определите варианты установления заработной платы различным категориям работников, а также варианты определения размеров выплат в случае выполнения работ в особых условиях и условиях, отклоняющихся от нормальных.

Задачи

1. Группа рабочих-слесарей заключила с пароходством трудовое соглашение, по которому рабочие обязывались отремонтировать двигатель парохода, а пароходство - уплатить за эту работу вознаграждение в размере 300 тыс. руб. По окончании ремонта рабочие обратились с просьбой о выплате вознаграждения. Однако представитель пароходства отказался от его выплаты, ссылаясь на то, что сумма оплаты в соглашении была указана ошибочно. Согласно положению пароходства об оплате труда на работы по ремонту двигателя предусмотрены сдельные расценки, исходя из которых рабочим следует выплатить 200 тыс. руб. Считая, что пароходство не выполнило условия трудового соглашения и односторонне уменьшило размер оплаты, рабочие обратились с заявлением в суд о взыскании недополученной суммы вознаграждения.

Определите правовую природу трудового соглашения.

Какое решение должен вынести суд?

2. При обсуждении проекта коллективного договора представители работников предложили включить в него следующие нормы:

а) считать положение об оплате труда приложением к коллективному договору;

б) принятие и изменение норм труда и сдельных расценок производить с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации;

в) размеры повышений оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу устанавливаются с предварительного согласия выборного профсоюзного органа.

Представители работодателя возражали против включения данных предложений в проект коллективного договора.

Как разрешить данную ситуацию?

Попытайтесь определить позицию законодателя по данным вопросам, используя нормы Трудового кодекса РФ.

3. При принятии локального нормативного акта, посвященного системам оплаты и стимулирования труда, возникли разногласия. Профсоюзный комитет считал, что необходимо его предварительное согласие на вступление в действие данного нормативного акта. Начальник юридического отдела утверждал, что достаточно учета мнения профкома по проекту локального документа.

Дайте оценку утверждениям сторон.

4. Работодателем был подготовлен приказ о введении в действие нового положения об оплате труда, в соответствии с которым у одних работников заработная плата повышалась, а у других снижалась. Профсоюзный комитет не согласился с действиями работодателя и отказался дать заключение по

проекту данного юридического документа.

Оцените действия профкома.

Каковы дальнейшие действия работодателя?

Дайте юридическую оценку положения об оплате труда.

5. Проверив теоретические знания и практические навыки слесаря Сергеева, квалификационная комиссия цеха вынесла решение о возможности присвоения ему III разряда. Считая данное решение неправильным, Сергеев обратился к начальнику цеха с просьбой о присвоении ему IV разряда, поскольку ему периодически поручалось выполнение работ, тарифицируемых по IV разряду, и пробу он сдал на оценку «хорошо».

Кто и каким образом должен решить вопрос о присвоении Сергееву тарифного (квалификационного) разряда? Какое юридическое значение имеет присвоение работнику тарифного разряда?

6. Токарю-сдельщику V разряда Титову в течение декабря эпизодически поручались работы, тарифицируемые по III разряду. Эти дни были оплачены ему исходя из III разряда работ. Титов обратился в КТС о выплате ему междуразрядной разницы.

Подлежит ли удовлетворению требование Титова?

7. Инженер Смирнов был переведен конструктором в конструкторский отдел с месячным окладом 12145 руб. Не возражая против перевода, он просил установить ему оклад в размере 12175 руб., поскольку «вилка» должностных окладов по данной должности была установлена в пределах 12145 – 12175 руб. в месяц. Начальник отдела выступил против установления Смирнову верхнего размера «вилки», ссылаясь на норму локального положения об оплате труда.

Определите правомерность требований Смирнова.

Какая норма могла содержаться в положении об оплате труда?

8. Слесарь IV разряда Галкин в декабре отработал 26 рабочих дней на повременно оплачиваемой работе. Часовая тарифная ставка повременщика IV разряда составляет 40 руб. 57 коп.

Подсчитайте месячный заработок Галкина.

9. Приказом по организации с 1 сентября были введены новые нормы выработки на токарные работы, превышающие прежние нормы на 12%. Часть работников, находящихся в отпусках в летние месяцы, возражали против введения новых норм труда. Они считали, во-первых, невозможным выполнение новых норм ввиду изношенности оборудования и станочного парка. Во-вторых, их не предупредили заранее о замене норм труда. И, в-третьих, данный вопрос не обсуждался в выборном органе – первичной профсоюзной организации.

Правомерны ли возражения работников?

10. Слесарь V разряда Силин при дневной норме выработки 10 деталей изготовил за 26 рабочих дней сентября 280 деталей вместо 260.

Какая система оплаты труда применяется в данном случае?

Каков будет месячный заработок Силина, если дневная сдельная тарифная ставка V разряда составляет 380 руб.?

11. В ОАО «Монолит» действует положение о премировании специалистов и служащих основных цехов, согласно которому этим работникам выплачивается премия, если цехами будет выполнен месячный план по товарной продукции и план по прибыли, а также при условии выполнения планов по производительности труда и номенклатуре выпускаемых изделий.

Дополнительным условием премирования является соблюдение норм простоя технологического оборудования. Премии установлены в размере 35% должностного оклада за выполнение всех плановых показателей. Кроме того, за каждый процент перевыполнения плана по прибыли устанавливается по 0,15% оклада, а за каждый процент перевыполнения плана по товарной продукции – еще по 0,15% оклада.

Один из цехов в июне план по прибыли выполнил на 105%, а план по товарной продукции – на 110%.

Подсчитайте размер премии за этот месяц инженера, оклад которого 15130 руб., нормировщика – 13110 руб. и мастера – 14120 руб.

12. В ОАО «Камвольный комбинат» принято положение о вознаграждении по итогам годовой работы организации. В соответствии с положением рабочему Павлову, проработавшему в организации 15 лет, вознаграждение выплачивается в размере 40% его среднемесячного заработка. За появление на работе в нетрезвом состоянии Павлов был лишен годового вознаграждения полностью.

Можно ли лишить Павлова годового вознаграждения за данный дисциплинарный проступок? Каков порядок начисления и выплаты годового вознаграждения? Каковы основания полного или частичного лишения работников данного вознаграждения?

13. Рабочие V разряда, сдельщик Найденов и повременщик Озеров, были оставлены на работе после окончания смены на три часа (с 12 ночи до 3 часов утра) для выполнения срочного задания. В результате Найденов выполнил 10-часовую норму выработки на 130%.

Часовая тарифная ставка V разряда для сдельщика 30 руб. 70 коп., а для повременщика – 28 руб. 70 коп.

Подсчитайте дневной заработок Найденова и Озерова.

14. В связи с необходимостью выполнения срочного заказа группа слесарей-сборщиков была привлечена к работе в выходной и нерабочий праздничный день.

Дневная тарифная ставка слесарей-сборщиков: повременная – 280 руб.,

а сдельная – 1320.

Как компенсировать этим рабочим работу в выходной и нерабочий праздничный день? Каков заработок каждого рабочего за эти дни?

15. Токарю V разряда Афанасьеву была поручена обточка вала. Работа тарифицируется по VI разряду, норма времени на обточку вала составляет 16 часов. Сдельная часовая ставка VI разряда – 60 руб., а повременная – 70 руб. Проработав полтора рабочих дня, Афанасьев обнаружил в обработанном вале трещину, из-за которой вся работа была признана браком. Остальные 4 часа Афанасьев работал повремено.

Как будет оплачена Афанасьеву работа за два дня?

16. Инженеру Гурову с 15 июня предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск на 28 календарных дней. За 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу ухода в отпуск, т.е. с 1 июня прошлого года по 1 июня текущего года, Гурову выплатили за проработанные десять с половиной месяцев 200470 руб., за один месяц работы в комиссии по трудовым спорам – 100% его среднего заработка и за две недели болезни – пособие по временной нетрудоспособности – в размере 5520 руб. Кроме этого, Гуров получил премии за выполнение плановых заданий по прибыли в сумме 13600 руб. и за успешную работу по повышению квалификации мастеров – 5000 руб.

Каков размер среднего заработка Гурова для оплаты отпуска?

ТЕМА 2.5. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА

Практическое занятие: Решение задач по определению законности привлечения работников к дисциплинарной ответственности.

Количество часов – 4.

Методические указания

При изучении данной темы прежде всего необходимо уяснить содержание понятия «трудовая дисциплина». В науке трудового права под трудовой дисциплиной понимается форма общественной связи между людьми, которая обусловлена выделением особой функции руководства и надзора за трудом лиц, подчиненных этому руководству.

Трудовая дисциплина рассматривается в трех аспектах: как принцип трудового права, как самостоятельный институт трудового права и как элемент трудового правоотношения. Понятия трудовой дисциплины и дисциплины труда рассматриваются как синонимы.

С принятием ТК РФ понятие трудовой дисциплины легализовано в Законе (ст. 189 ТК РФ).

Необходимо обратить внимание на то, что трудовая дисциплина является исторической категорией. В зависимости от уровня развития производи-

тельных сил и производственных отношений содержание трудовой дисциплины, стимулы и методы ее обеспечения меняются. В настоящее время государство освобождает граждан от обязанности трудиться, запрещает принудительный труд. Поэтому в Конституции РФ обязанности работников в сфере труда, в том числе обязанность соблюдать трудовую дисциплину, не закреплены. Трудовые обязанности возлагаются на работников в силу заключенного трудового договора, и ответственность за их невыполнение работник несет не перед государством, а перед работодателем. Трудовая дисциплина имеет двусторонний характер, поскольку Законом закреплена не только обязанность работника по ее соблюдению (ст. 21 ТК РФ), но и обязанность работодателя создавать условия, необходимые для обеспечения работниками дисциплины труда (ч. 2 ст. 189 ТК РФ). Это стимулирует трудовую мотивацию работников и содействует обеспечению правопорядка у данного работодателя (т.е. внутреннего трудового распорядка).

Студентам следует уяснить, в каких статьях ТК РФ, иных нормативных правовых актах закреплены нормы, касающиеся трудовой дисциплины, обязанностей сторон трудового правоотношения – работника и работодателя, а также внутреннего трудового распорядка.

Наиболее важной формой правового регулирования совместного труда в организации являются правила внутреннего трудового распорядка. В законодательстве о труде впервые дано определение данного локального нормативного акта (ч. 4 ст. 189 ТК РФ). Студенты должны усвоить структуру данного акта и круг решаемых в нем вопросов. Необходимо обратить внимание на то, что конкретное содержание правил внутреннего трудового распорядка того или иного работодателя определяет сам работодатель с учетом мнения представительного органа работников или по согласованию с этим органом. Вместе с тем, в ст. 189 ТК РФ очерчен примерный круг положений, который может составлять содержание правил внутреннего трудового распорядка (порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя (ч. 4 ст. 189 ТК РФ). Кроме того, ряд вопросов трудовое законодательство прямо предписывает решать на локальном уровне, в том числе и в правилах внутреннего трудового распорядка (см. ст. ст. 100, 108, 109, 111, 119, 136, 191 ТК РФ и др.).

Далее необходимо рассмотреть вопрос о порядке принятия правил внутреннего трудового распорядка. Следует уяснить, что данный локальный нормативный акт может быть принят либо путем утверждения работодателем с учетом мнения представительного органа работников, либо по согласованию с указанным органом, если такое согласование предусмотрено коллективным договором, соглашением (ст. 8 ТК РФ). Правила внутреннего трудового распорядка обычно являются приложением к коллективному договору.

Необходимо обратить внимание на то, что к работникам некоторых отраслей экономики, где нарушения трудовой дисциплины могут привести к

особо тяжелым последствиям, применяются уставы и положения о дисциплине, устанавливаемые федеральными законами (ч. 5 ст. 189 ТК РФ). Они исключают в определенной части применение к указанным работникам правил внутреннего трудового распорядка соответствующих организаций.

Студенты должны рассмотреть вопрос о поощрении работников за успехи в труде. Под поощрением работников понимается публичное признание заслуг, награждение, оказание общественного почета как отдельному работнику, так и всему трудовому коллективу в связи с достигнутыми успехами в труде. Основанием для применения мер поощрения является добросовестное исполнение работниками своих трудовых обязанностей.

Поощрение имеет большое значение для обеспечения дисциплины труда. Публичное признание трудовых заслуг лучших работников повышает их удовлетворенность трудом, является стимулом для дальнейшего эффективного труда, стимулирует других членов трудового коллектива к улучшению результатов своего труда.

Меры поощрения классифицируются:

- по способу воздействия на работников (моральные и материальные);
- по оформлению и закреплению в правовых актах (правовые и неправовые);
- по сфере действия (общие, применяемые к любым работникам, и специальные);
- по применяющим их органам.

ТК РФ установлен примерный перечень мер поощрения, который может дополняться правилами внутреннего трудового распорядка или коллективным договором, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

В свою очередь к нарушителям трудовой дисциплины могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные трудовым законодательством. В связи с этим особое внимание следует уделить рассмотрению дисциплинарной ответственности как вида юридической ответственности, применяемой к нарушителям трудовой дисциплины.

Дисциплинарная ответственность рассматривается в двух аспектах. Как правовое установление она включается в состав правового института «Дисциплина труда» и означает определенную реакцию государства на правонарушение в сфере трудовых отношений, потенциальную возможность применения к нарушителю мер дисциплинарного взыскания, указанных в законодательстве. Второй аспект представляет собой последствие неисполнения или ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей конкретным работником и заключается в применении санкций к нарушителю трудовой дисциплины и их реализации. В этом аспекте дисциплинарная ответственность, называемая ретроспективной, – это обязанность нарушителя ответить за совершенный дисциплинарный проступок и претерпеть неприятные последствия в виде ограничений личного, организационного или имущественного порядка.

Основанием наступления дисциплинарной ответственности является совершение работником дисциплинарного проступка (т.е. виновного неисполнения или ненадлежащего исполнения работником возложенных на него трудовых обязанностей). Это понятие дисциплинарного проступка предусмотрено в ч. 1 ст. 192 ТК РФ.

Как и любое другое правонарушение, состав дисциплинарного проступка содержит следующие элементы: субъект, субъективную сторону, объект, объективную сторону. Следует подробно рассмотреть все элементы состава дисциплинарного проступка, а также показать его отличие от административного проступка и преступления. При рассмотрении указанных вопросов необходимо изучить не только соответствующие нормы трудового законодательства, но и материалы судебной практики.

При изучении дисциплинарной ответственности особое внимание необходимо уделить рассмотрению ее основных принципов, которые отражают суть правовых норм, регулирующих соответствующие отношения. Вопрос о принципах дисциплинарной ответственности в науке трудового права является достаточно дискуссионным.

К указанным принципам можно отнести:

- законность дисциплинарной ответственности;
- обоснованность и справедливость дисциплинарной ответственности;
- целесообразность дисциплинарной ответственности;
- быстроту наступления дисциплинарной ответственности.

С определенной долей условности также можно выделить принцип неотвратимости дисциплинарной ответственности, поскольку решение вопроса о необходимости применения дисциплинарных взысканий в настоящее время принадлежит работодателю. Однако в некоторых случаях законодательство о труде обязывает работодателя наложить в определенных ситуациях дисциплинарное взыскание на то или иное лицо (ст. 195 ТК РФ).

Последовательное изучение дисциплинарной ответственности позволяет перейти к рассмотрению вопроса о ее видах, а также о мерах дисциплинарного взыскания. При этом не следует смешивать указанные понятия.

Видами дисциплинарной ответственности являются:

- общая дисциплинарная ответственность, именуемая также дисциплинарной ответственностью по правилам внутреннего трудового распорядка;
- специальная дисциплинарная ответственность, регулируемая федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

Указанные виды дисциплинарной ответственности регулируются различными нормативными правовыми актами, различаются кругом лиц, по отношению к которым они применяются, и мерами дисциплинарного взыскания. Кроме того, специальная дисциплинарная ответственность характеризуется более широким понятием дисциплинарного (служебного) проступка и несколько отличным от общей дисциплинарной ответственности порядком применения дисциплинарных взысканий. Указанные различия обусловлены спецификой трудовой функции работников отдельных отраслей экономики, на которых распространяется специальная дисциплинарная ответственность,

а также особенностями условий труда в этих отраслях. Студентам необходимо уметь раскрыть все различия между общей и специальной дисциплинарной ответственностью. Изучая специальную дисциплинарную ответственность, необходимо знать, какими актами она предусмотрена и на работников каких отраслей экономики распространяется.

За неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей работодатель вправе применить к нему одну из следующих мер дисциплинарных взысканий: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям (ст. 192 ТК РФ). Перечень мер дисциплинарного взыскания, установленный ТК РФ, является исчерпывающим и не подлежит расширению. Иные виды взысканий могут быть установлены только федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине и касаться определенных категорий работников, несущих специальную дисциплинарную ответственность (ч. 2 ст. 192 ТК РФ).

Наиболее строгой и крайней мерой взыскания за нарушение трудовой дисциплины является увольнение по соответствующим основаниям. Первоначальная редакция ст. 192 ТК РФ не определяла, о каких именно основаниях идет речь. Однако этот пробел был устранен Федеральным законом от 30 июня 2006 г. Данный Закон установил перечень оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя, рассматриваемых как применение к работнику крайней меры дисциплинарной ответственности в виде увольнения за совершенный им дисциплинарный проступок. Необходимо учитывать, что этот перечень был дополнен в 2008 г. в связи с появлением в Трудовом кодексе РФ гл. 54.1, регламентирующей особенности регулирования труда спортсменов и тренеров.

Студентам следует особое внимание уделить вопросу о том, в каких случаях увольнение работника является мерой дисциплинарного взыскания. Данный вопрос имеет большое практическое значение, поскольку применение мер дисциплинарного взыскания (включая увольнение по соответствующим основаниям) подчинено определенной процедуре, защищающей работника от необоснованного привлечения к дисциплинарной ответственности.

Согласно ст. 192 ТК РФ, к основаниям увольнения за нарушение трудовой дисциплины относятся неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), а также следующие виды однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ):

- прогул, т.е. отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) (подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- появление на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации-работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (подп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81

ТК РФ);

- разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника (подп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях (подп. «г» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- установленное комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушением работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий (подп. «д» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

Кроме того, дисциплинарное взыскание в виде увольнения может быть применено по отношению к руководителю организации (филиала, представительства), его заместителям и главному бухгалтеру в случае принятия этими лицами необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ст. 81 ТК РФ), а также к руководителю организации (филиала, представительства), его заместителям за однократное грубое нарушение своих трудовых обязанностей (п. 10 ст. 81 ТК РФ).

В порядке применения дисциплинарной ответственности трудовой договор может быть расторгнут также по дополнительным основаниям, распространяемым на определенные категории работников:

- педагогических работников – за повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения (п. 1 ст. 336 ТК РФ);

- профессиональных спортсменов – в связи со спортивной дисквалификацией на срок шесть и более месяцев (п. 1 ст. 348.11 ТК РФ), а также за использование спортсменом, в том числе однократное, допинговых средств и (или) методов, выявленное при проведении допингового контроля в порядке, установленном в соответствии с федеральным законом (п. 2 ст. 348.11 ТК РФ).

В статье 192 ТК РФ перечислены и другие основания для расторжения трудового договора с работником за совершение им определенных виновных действий:

- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч. 1 ст. 81);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81).

Однако поскольку виновные действия, дающие основание для утраты доверия, либо, соответственно, аморальный проступок могут быть совершены работником не по месту работы и не в связи с исполнением им трудовых

обязанностей, увольнение по данным основаниям является мерой дисциплинарной ответственности лишь в тех случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

В завершение изучения данной темы студенты должны рассмотреть процедуру наложения дисциплинарного взыскания, включающую следующие стадии:

- 1) выявление дисциплинарного проступка и затребование объяснения от правонарушителя;
- 2) рассмотрение дела и наложение дисциплинарного взыскания;
- 3) обжалование взыскания в установленном законом порядке;
- 4) прекращение срока действия взыскания, установленного законом, либо в связи отменой незаконно наложенного взыскания соответствующими органами или прекращением трудового правоотношения, а также по причине досрочного снятия взыскания за добросовестную работу.

Необходимо обратить внимание на то, что дисциплинарные взыскания в трудовую книжку не заносятся. Исключение составляет увольнение за нарушение трудовой дисциплины, так как причина увольнения записывается в трудовую книжку в точном соответствии с формулировкой ТК РФ и со ссылкой на соответствующую статью, пункт закона.

Контрольные вопросы

1. Что понимается под дисциплиной труда и каковы правовые методы ее обеспечения?
2. Что такое внутренний трудовой распорядок и какими нормативными актами он регулируется?
3. Каковы содержание и порядок принятия правил внутреннего трудового распорядка?
4. Что понимается под поощрением за труд и какие меры поощрения предусмотрены законодательством о труде?
5. Что Вы понимаете под дисциплинарной ответственностью по трудовому праву, каковы ее основные принципы?
6. Что является основанием наступления дисциплинарной ответственности?
7. Каковы виды дисциплинарной ответственности и меры дисциплинарного взыскания?
8. Каков порядок наложения, обжалования и снятия дисциплинарных взысканий?

Задачи

1. В правила внутреннего трудового распорядка автомобильного завода был включен пункт, предоставляющий возможность увольнять работников за однократное, но грубое нарушение работником трудовых обязанностей. К таким нарушениям пунктом 25 правил было отнесено увольнение рабочих за подачу или применение на сборке забракованных деталей, а также деталей, не принятых отделом технического контроля.

Законно ли такое положение правил внутреннего трудового распорядка автомобильного завода?

2. При принятии правил внутреннего трудового распорядка в организации в перечень мер дисциплинарного взыскания работодателем были включены: постановка на вид; лишение отпуска для лиц, совершивших прогулы; штраф за опоздание на работу; увольнение беременных женщин и матерей, имеющих детей до полутора лет, за систематические нарушения трудовой дисциплины.

Законны ли указанные положения данных правил внутреннего трудового распорядка?

3. В соответствии с графиком повар столовой Миронова должна была в мае пройти медосмотр. Несмотря на неоднократные напоминания, медосмотра она не прошла, за что приказом от 15 июня на нее было наложено дисциплинарное взыскание.

Какое решение примет КТС, куда Миронова обратилась с заявлением об отмене дисциплинарного взыскания?

4. Шофер Кузнецов 11 января 2010 г. сделал приписку в путевом листе, о чем непосредственному руководителю стало известно лишь 8 июля того же года. 9 июля 2010 г. от Кузнецова было затребовано письменное объяснение, которое он дать не успел, так как в тот же день заболел. Через 10 дней Кузнецов вышел на работу и представил объяснение, после чего ему за нарушение трудовой дисциплины был объявлен выговор. Кузнецов обжаловал приказ, ссылаясь на то, что с момента совершения проступка прошло более 6 месяцев.

Как должен быть решен спор?

5. Начальник отдела обратился к руководителю организации с просьбой уволить имеющего наложенное на него ранее дисциплинарное взыскание техника Петрова по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей. Полгода назад Петренко получил выговор за прогул и вновь нарушил трудовую дисциплину.

На беседе у руководителя организации Петренко сообщил, что ему неизвестно о предыдущем взыскании. Начальник отдела заявил, что приказ о выговоре Петренко был вывешен на доске приказов, поэтому он должен об

этом знать. При проверке выяснилось, что Петренко не расписывался на приказе о вынесенном ему полгода назад выговоре.

Был ли соблюден порядок применения дисциплинарных взысканий в отношении Петренко? Правомерно ли увольнение Петренко по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в данной ситуации?

6. Инженер Карпов без его согласия был переведен на другую работу сроком на один месяц. Однако приказа о переводе он не выполнил без уважительной причины, за что ему был объявлен выговор и вновь было предложено выйти на другую работу. Карпов вновь отказался выполнить распоряжение руководителя и был уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание).

Карпов обжаловал приказ об увольнении в суд по мотивам нарушения ст. 193 ТК РФ, согласно которой за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Какое решение должен вынести суд?

7. Слесарь Долгушин без разрешения начальника цеха вышел на работу во вторую смену взамен неявившегося слесаря Иванченко. Поскольку Долгушин был в нетрезвом состоянии, к работе его не допустили. Оба слесаря были подвергнуты дисциплинарному взысканию – выговору, с чем они не согласились. Долгушин на том основании, что вышел на работу за товарища, а Иванченко объяснил невыход на работу болезнью жены.

Совершили ли работники дисциплинарные проступки?

8. Старшему инженеру Строганову и старшему мастеру Косолапову за нарушение правил техники безопасности объявили выговор. Считая, что к ним применена слишком суровая мера, поскольку они впервые допустили нарушение указанных правил, данные работники обратились в комиссию по трудовым спорам с просьбой изменить меру взыскания.

Комиссия по трудовым спорам, установив факт нарушения правил техники безопасности, результатом которого явился несчастный случай, признала наложение данного взыскания правильным. После этого Строганов подал заявление об увольнении по собственному желанию.

Правомочна ли была комиссия по трудовым спорам рассматривать дело Строганова и Косолапова? Кто может отменить или изменить меру дисциплинарного взыскания? Каков срок предупреждения при увольнении по собственному желанию без уважительных причин? Нужно ли записывать в трудовой книжке меры взыскания?

9. Приказом от 9 марта на старшего учебного мастера кафедры физического воспитания и спорта Жеглова был наложен выговор за уход с работы без разрешения 15 февраля на три часа и 16 февраля на один час, а также за отказ выполнить устное распоряжение заведующего кафедрой о поездке в

воскресный день во Внуково для подготовки лыжной трассы на время соревнований. Приказ до сведения Жеглова был доведен 24 апреля. При этом никаких объяснений от него затребовано не было. При рассмотрении спора в комиссии по трудовым спорам выяснилось, что 15 и 16 февраля Жеглов находился на больничном листе.

Правомерно ли был наложен выговор на Жеглова?

10. Электромонтер Орлов, проживающий в общежитии, самовольно занял освободившуюся комнату. За это директор завода объявил ему выговор. Через два месяца Орлов пришел на дежурство в нетрезвом состоянии и в связи с этим был уволен с работы по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание). В поданном заявлении в суд Орлов, признавая факт появления на работе в нетрезвом виде, требовал восстановления на работе, оспаривая правомерность его увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Каким должно быть решение суда? Вправе ли суд изменить основание увольнения (с п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ на абз. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)?

11. В организации за различные нарушения трудовой дисциплины были введены денежные штрафы. Так, за опоздание на работу был установлен штраф в размере 200 руб., за прогул – 500 руб. и т.д. Кроме того, Положением о премировании работников было предусмотрено, что нарушителям трудовой дисциплины не выплачивается ежеквартальная премия по итогам работы за квартал, в котором был совершен соответствующий проступок.

Законно ли введение штрафов за нарушение трудовой дисциплины и невыплата нарушителям ежеквартальной премии?

12. Работник АО Зайцев за нарушение трудовой дисциплины во втором и третьем кварталах был лишен дивидендов и поощрительных премий. Ссылаясь на устав АО, не предусматривающий соответствующих санкций за нарушение трудовой дисциплины, Зайцев считал такие действия неправомерными.

Каково Ваше мнение по этому вопросу? Какими нормами права регулируются отношения акционера как работника и как владельца акций?

13. При проведении ревизии было установлено, что бухгалтер Синева 17 июня прошлого года по небрежности допустила в одном из документов грубую ошибку. На основании акта ревизии руководитель организации через два месяца после обнаружения проступка объявил Синевой выговор.

Правомерно ли наложено взыскание?

14. Программист Ларионов обратился к руководителю организации с заявлением о предоставлении ему отгула за работу в выходной день в ближайший понедельник, а за сдачу донорской крови – во вторник. Ссылаясь на

производственные условия, руководитель ему в этом отказал. Однако в понедельник и во вторник Ларионов на работу не вышел, за что и был уволен по подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ, т.е. за прогул без уважительных причин. Ларионов обратился в суд с заявлением о восстановлении на работе.

Обоснованы ли его требования?

15. Находясь за рулем собственного автомобиля в состоянии алкогольного опьянения при возвращении в воскресный день с дачи, следователь прокуратуры Авдеенко грубо нарушил правила дорожного движения, создав тем самым аварийную ситуацию на дороге, что привело к дорожно-транспортному происшествию, а затем попытался скрыться с места происшествия от сотрудников ГИБДД. После того, как об этом стало известно по месту работы Авдеенко, он был уволен из органов прокуратуры за совершение проступка, порочащего честь прокурорского работника.

Правомерно ли наложенное взыскание? Чем регламентируется дисциплинарная ответственность работников прокуратуры?

ТЕМА 2.6. ОХРАНА ТРУДА

Практические занятия: Правовой анализ случаев нарушения охраны труда.

Оформление акта о несчастном случае на производстве.

Количество часов – 2.

Методические указания

Конституция Российской Федерации в числе основных прав человека и гражданина провозглашает охрану труда и здоровья людей как одно из важных направлений социальной политики Российской Федерации (ч. 2 ст. 7). Право на охрану труда выражается в других нормах, в частности, в ст. 37 Конституции. Оно нашло закрепление в ТК РФ (ст. 2) среди основных принципов как обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия, отвечающие требованиям безопасности и гигиены.

В действующем ТК РФ конкретизации этих норм посвящен разд. X «Охрана труда». Вопросы охраны труда охватывают широкий спектр понятий. В сфере социально-трудовых отношений, что находит свое отражение в системе правовых актов, социально-экономических, организационно-технических, реабилитационных и иных мероприятиях. В этой связи принято различать охрану труда в широком и узком смыслах.

В широком смысле под охраной труда понимают систему сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающую правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия. Именно такое понятие закреплено в ст. 209 ТК РФ.

В узком смысле понятие охраны труда рассматривается как один из ин-

ституты трудового права, выступающий в виде совокупности правовых норм, направленных на обеспечение безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Несмотря на принятие в последние годы многих важных законодательных актов в области охраны труда, жизнь и здоровье работников подвергаются опасности, возникающей нередко в связи с пренебрежением по отношению к требованиям охраны труда в погоне за прибылью. Работодатели используют различные способы уклонения от выполнения своих обязанностей по созданию работникам условий труда, соответствующих требованиям безопасности и гигиены. Все это приводит к значительному росту травматизма, в том числе с летальным исходом, в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Именно поэтому охрана труда как правовой институт приобретает особую актуальность, на что следует обратить особое внимание при изучении данной темы.

Осуществление согласованной национальной политики в вопросах охраны труда отвечает положениям Конвенции МОТ 1981 г. о безопасности и гигиене труда и производственной среде, ратифицированной Российской Федерацией 11 апреля 1998 г.

Студенты должны знать, какое большое значение придается государственной политике в области охраны труда. В статье 210 ТК РФ установлены ее основные направления, где на первое место выдвинуто обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников. Эти направления охватывают государственное управление охраной труда; государственный надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда; содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда и другие направления. Среди них следует выделить такие направления государственной политики в области охраны труда – как направления по принятию и реализации федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ, законов и нормативных правовых актов субъектов РФ, а также федеральных, отраслевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда. Реализация основных направлений государственной политики в области охраны труда должна обеспечиваться, согласно ч. 2 ст. 210 ТК РФ, согласованными действиями органов государственной власти РФ и ее субъектов, а также органов местного самоуправления, работодателей, объединений работодателей, а также профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов по вопросам охраны труда.

Значительный вклад в улучшение условий и охраны труда вносят федеральные целевые программы и генеральные соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации.

Самое пристальное внимание студенты должны уделить изучению обязанностей работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда, поскольку от этого в самой большой мере зависит обеспечение прав работников на охрану труда. Эти обязанности закреплены в ТК РФ, иных феде-

ральных законах. Прежде всего следует проанализировать ст. 212 ТК РФ, содержащую указанные обязанности работодателя. Особые требования к работодателю предъявляются для обеспечения безопасности работников, работающих в особо вредных и опасных условиях труда. Большое значение имеет соответствие рабочих мест требованиям охраны труда, в связи с чем работодателю необходимо осуществлять аттестацию рабочих мест.

Для выполнения своих обязанностей по обеспечению безопасности и охраны труда работодатели должны организовывать работу по охране труда. Наряду с этим необходима организация охраны труда и на других уровнях.

Важно уяснить, что государственное управление охраной труда осуществляется Правительством Российской Федерации непосредственно или по его поручению федеральным органом исполнительной власти, ведающим вопросами охраны труда в пределах их полномочий и другими федеральными органами исполнительной власти.

Самое пристальное внимание студенты должны обратить на вопросы, связанные с обеспечением прав работников на охрану труда, на условия их труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены со стороны работодателя (ст. 212 ТК РФ). Однако требования охраны труда распространяются и на работников. Статьей 214 ТК РФ на работников также возложены определенные обязанности в области охраны труда, соблюдения требований охраны труда, а именно: применение средств защиты, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, немедленное извещение руководителя о ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, прохождение обязательного предварительного и периодического медицинских осмотров.

Обеспечению прав работников на охрану труда посвящена гл. 36 ТК РФ, содержащая право работников на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, которое раскрывается рядом его правомочий (ст. 219 ТК РФ). В данной главе закреплены гарантии указанных прав работников и другие его права и гарантии (ст. ст. 220 – 225 и др.). Следует изучить все эти важные вопросы самым тщательным образом.

После уяснения всех этих вопросов студенты могут переходить к изучению специальных правил и норм по охране труда женщин, работников до 18 лет, инвалидов.

Специальные нормы об охране труда женщин и лиц с семейными обязанностями закреплены в гл. 41 ТК РФ и предусматривают, во-первых, охрану труда всех работающих женщин, во-вторых – охрану труда в связи с материнством. Общими для всех являются нормы, ограничивающие труд женщин на тяжелых работах, работах с вредными или опасными условиями труда согласно особому перечню, а также предельно допустимые нагрузки при подъеме и перемещении тяжестей вручную.

Следует обратить внимание на охрану труда несовершеннолетних, которая установлена в целях повышенной охраны их здоровья с учетом физиологических особенностей молодого организма, либо направлены на защиту их нравственного развития. В интересах охраны их здоровья устанавливаются дополнительные гарантии и льготы, закрепленные в главе 42 ТК РФ. За-

прещается применение труда несовершеннолетних на работах с вредными или опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их нравственному развитию (в игорном бизнесе, ночных кабаре и клубах, в производстве, перевозке и торговле спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами). Перечень таких работ утверждается Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Кроме того, несовершеннолетние не могут привлекаться к работам: а) выполняемым вахтовым методом; б) по совместительству; в) связанным с обслуживанием материальных ценностей и предполагающим заключение договора о полной материальной ответственности.

Запрещается переноска и передвижение несовершеннолетними тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы. Все несовершеннолетние (не достигшие 18 лет) принимаются на работу лишь после предварительного обязательного медицинского осмотра, осуществляемого за счет средств работодателя, а в возрасте до 18 лет подлежат обязательному ежегодному медицинскому осмотру. Лица в возрасте до 21 года, как и другие работники, принимаемые на тяжелые работы и на работы с вредными и (или) опасными условиями труда, на работы, связанные с вождением транспорта, для определения пригодности работников для выполнения этих работ и предупреждения профессиональных заболеваний проходят обязательный предварительный медицинский осмотр. Эти работники в дальнейшем также за счет средств работодателя проходят периодические, а в возрасте до 21 года ежегодные медицинские осмотры. Повышенные гарантии установлены при увольнении несовершеннолетних по инициативе работодателя. Помимо соблюдения общего порядка на их увольнение требуется согласие государственной инспекции труда субъекта Российской Федерации и районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних (ст. 269 ТК РФ). В условиях рыночной экономики вместо планов по трудоустройству вводится гибкая система квотирования рабочих мест. Отказ в заключении трудового договора, приеме на работу в счет установленной квоты запрещается и может быть обжалован в суд.

Завершается изучение темы по охране труда вопросами о порядке расследования и учета несчастных случаев на производстве, которые получили детальное закрепление в ТК РФ (ст. ст. 227 – 231).

Контрольные вопросы

1. Что понимается под охраной труда?
2. Каковы основные направления государственной политики в области охраны труда?
3. Определите требования охраны труда.
4. Назовите основные нормативные акты по охране труда.
5. Каковы права работника на охрану труда и гарантии осуществления этих прав?

6. Каковы обязанности работодателя по обеспечению здоровых и безопасных условий труда работников? Обязанности работника в области охраны труда?

7. Охарактеризуйте специальные нормы по охране труда женщин, несовершеннолетних и лиц с пониженной трудоспособностью (инвалидов).

8. Определите порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве.

9. Виды ответственности работодателя за нарушения законодательства об охране труда.

Задачи

1. При расследовании несчастного случая с рабочим транспортного цеха Д. Гореловым возникли разногласия между членами комиссии, созданной из представителей работодателя и профсоюзного органа, а также специалиста по охране труда. Представитель профсоюзного органа отказался подписать акт о результатах расследования и обратился в соответствующую государственную инспекцию труда для рассмотрения обстоятельств несчастного случая.

Являются ли обязательными для работодателя выводы государственного инспектора труда? Может ли работодатель обжаловать решение государственного инспектора и куда ему следует обращаться?

2. В январе 2010 г. на территории муниципального унитарного предприятия «Торговый комплекс «Рынок» во время проведения проверки расходования электроэнергии (снятия показаний счетчиков электроэнергии) получил производственную травму контролер организации «Энергосбыт» Васильев.

Кто должен расследовать этот несчастный случай: рынок, на территории которого он произошел, или «Энергосбыт», работник которого получил травму?

3. Николаев работал в лаборатории сварки и дефектоскопии с 2008 г. В 2009 г. в аттестационном центре «Прометей» г. Санкт-Петербурга ему был присвоен более высокий квалификационный разряд и, согласно штатному расписанию, предоставлена должность инженера-рентгенолога. Николаев осуществляет просвечивание изделий на комбинате «Североникель», а также при аттестации сварщиков (просвечивание сварных швов в лаборатории), пользуясь переносным рентгеновским аппаратом. Являясь единственным работником в лаборатории по радиационному контролю, он полностью проводит процесс контроля, составляет необходимую документацию по дозовым нагрузкам, по радиационной безопасности территории.

Относится ли выполняемая Николаевым работа к числу вредных и опасных? Имеет ли он право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день за работу во вредных и опасных условиях труда? Какие нормативные правовые акты регулируют эти вопросы?

4. Заточник вспомогательного цеха металлургического предприятия Михайлов получил травму от осколков разорвавшегося шлифовального круга, когда он зачищал металлический уголок. Пострадавший пояснил, что выполнял работу для себя. Однако в ходе расследования выяснилось, что пострадавший делал это по просьбе одного из мастеров производственного участка, который и присутствовал при выполнении работы. Кроме того, было установлено, что по технологии работы на станке использовать подобный шлифовальный круг не следовало.

Как квалифицировать данный несчастный случай, хотя он и произошёл на территории предприятия и в рабочее время? Как не связанный с выполнением пострадавшим работы по заданию работодателя? Или несчастный случай произошёл при выполнении работы в интересах работодателя, поскольку мастер входит в число должностных лиц цеха, которые не должны допускать производства работ с нарушением требований охраны труда?

5. При проведении комплексной проверки соблюдения законодательства об охране труда, проводимой прокуратурой и государственной инспекцией труда в Управлении механизации, было выявлено значительное количество несчастных случаев, связанных с производством. Выяснилось, что основными причинами сложившейся ситуации явились: отсутствие системы обучения безопасным приемам работы отдельных категорий рабочих, отсутствие на некоторых станках специальных ограждений режущих инструментов и отсутствие инструктажа как при приеме на работу, так и в процессе трудовой деятельности. Названные недостатки администрация объясняла тем, что на работу принимались только высококвалифицированные рабочие с большим трудовым стажем работы по специальности, в связи с чем не было необходимости в обучении рабочих безопасным приемам работы и в проведении различных видов инструктажей.

Какие меры могут принять работники прокуратуры и государственной инстанции труда по выявленным фактам? Установлены ли обязанности работодателя (администрации) по обучению работников безопасным приемам работы и проведению инструктажа? В каких нормах трудового права они закреплены? Какие виды инструктажа вам известны и в каких случаях они проводятся?

6. Государственный инспектор труда Тюменской области с участием представителя Госгортехнадзора при проверке соблюдения законодательства об охране труда на одном из предприятий по переработке газа обнаружил ряд нарушений. В частности, рабочие не были обеспечены необходимыми средствами индивидуальной защиты (респираторами и спецобувью), на территории производственного участка были превышены нормы загазованности. В связи с обнаруженными нарушениями государственный инспектор труда приостановил работы на данном участке до устранения этих нарушений.

Какими правами обладает государственная инспекция труда в

субъекте Российской Федерации? Назовите нормативный правовой акт, определяющий ее компетенцию. В какой орган можно обжаловать принятые государственным инспектором труда решения?

7. Уполномоченный по охране труда выявил факты, когда администрация транспортного цеха нарушает существующие предельные нормы переноски и передвижения тяжестей рабочими (в том числе и лицами, не достигшими 18 лет). В этой связи, уполномоченный дал предписание начальнику цеха устранить нарушения законодательства об охране труда и наложил на него штраф в размере трех минимальных оплат труда.

Каким нормативным правовым актом регулируются права уполномоченного по охране труда и не превышены ли они в данном случае? Какие предельные нормы переноски и передвижения тяжестей установлены для взрослых рабочих и подростков?

Типовая форма акта о несчастном случае на производстве

Форма Н-1

Один экземпляр направляется
пострадавшему или его
доверенному лицу

УТВЕРЖДАЮ

(подпись, фамилия, инициалы работодателя
(его представителя))

“ ____ ” _____ 20 ____ г.

М.П.

АКТ № _____ о несчастном случае на производстве

1. Дата и время несчастного случая _____

(число, месяц, год и время происшествия несчастного случая,

количество полных часов от начала работы)

2. Организация (работодатель), работником которой является (являлся) пострадавший _____

(наименование, место нахождения, юридический адрес, ведомственная и отраслевая

принадлежность / ОКОНХ основного вида деятельности/; фамилия, инициалы работода-
теля –

физического лица)

Наименование структурного подразделения _____

3. Организация, направившая работника _____

(наименование, место нахождения, юридический адрес, отраслевая принадлежность)

4. Лица, проводившие расследование несчастного случая:

(фамилии, инициалы, должности и место работы)

5. Сведения о пострадавшем:

фамилия, имя, отчество _____

пол (мужской, женский) _____

дата рождения _____

профессиональный статус _____

профессия (должность) _____

стаж работы, при выполнении которой произошел несчастный случай _____,
(число полных лет и месяцев)

в том числе в данной организации _____
(число полных лет и месяцев)

6. Сведения о проведении инструктажей и обучения по охране труда

Вводный инструктаж _____
(число, месяц, год)

Инструктаж на рабочем месте /первичный, повторный, внеплановый, целевой/
(нужное подчеркнуть)

по профессии или виду работы, при выполнении которой произошел несчастный случай

_____ (число, месяц, год)

Стажировка: с “ _____ ” _____ 200 ____ г. по “ _____ ” _____ 200 ____ г.

_____ (если не проводилась – указать)

Обучение по охране труда по профессии или виду работы, при выполнении которой произошел несчастный случай

несчастный случай: с “ _____ ” _____ 200 ____ г. по “ _____ ” _____ 200 ____ г.

_____ (если не проводилось – указать)

Проверка знаний по охране труда по профессии или виду работы, при выполнении которой произошел несчастный случай

_____ (число, месяц, год, № протокола)

7. Краткая характеристика места (объекта), где произошел несчастный случай _____

_____ (краткое описание места происшествия с указанием опасных и (или) вредных производственных

_____ факторов со ссылкой на сведения, содержащиеся в протоколе осмотра места несчастного случая)

Оборудование, использование которого привело к несчастному случаю _____

_____ (наименование, тип, марка, год выпуска, организация-изготовитель)

8. Обстоятельства несчастного случая

_____ (краткое изложение обстоятельств, предшествовавших несчастному случаю, описание событий

_____ и действий пострадавшего и других лиц, связанных с несчастным случаем, и другие сведения,

установленные в ходе расследования)

8.1. Вид происшествия

8.2. Характер полученных повреждений и орган, подвергшийся повреждению, медицинское заключение о тяжести повреждения здоровья

8.3. Нахождение пострадавшего в состоянии алкогольного или наркотического опьянения

(нет, да – указать состояние и степень опьянения в соответствии с заключением по

результатам освидетельствования, проведенного в установленном порядке)

8.4. Очевидцы несчастного случая

(фамилия, инициалы, постоянное место жительства, домашний телефон)

9. Причины несчастного случая

(указать основную и сопутствующие причины

несчастного случая со ссылками на нарушенные требования законодательных и иных

нормативных правовых актов, локальных нормативных актов)

10. Лица, допустившие нарушение требований охраны труда:

(фамилии, инициалы, должности (профессии) с указанием требований законодательных,

иных нормативных правовых и локальных нормативных актов, предусматривающих их

ответственность за нарушения, явившиеся причинами несчастного случая, указанными в п. 9

настоящего акта; при установлении факта грубой неосторожности пострадавшего указать

степень его вины в процентах)

Организация (работодатель), работниками которой являются данные лица

(наименование, адрес)

11. Мероприятия по устранению причин несчастного случая, сроки

Подписи лиц, проводивших
расследование несчастного случая

(подписи)

(фамилии, инициалы)

(дата)

ТЕМА 2.7. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Практические занятия: Решение задач по определению основания для привлечения к материальной ответственности работодателя и работника.
Количество часов – 2.

Методические указания

Материальная ответственность сторон трудового договора является одним из центральных правовых институтов трудового права. Конституция РФ, закрепляя принцип равенства всех форм собственности, гарантирует защиту права собственности.

При изучении данной темы следует иметь в виду, что под материальной ответственностью сторон трудового договора понимается обязанность каждой стороны (работника и работодателя) возместить ущерб, причиненный ею другой стороне в результате виновного противоправного неисполнения своих трудовых обязанностей. Традиционно выделяют порядок привлечения к материальной ответственности (основания, условия, виды взыскания): 1) работодателя перед работником и 2) работника перед работодателем. Порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора отнесены к ведению федеральных органов исполнительной власти (ст. 6 ТК РФ). Раздел XI ТК РФ посвящен материальной ответственности сторон трудового договора. По общему правилу сторона трудового договора (работник или работодатель), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями может конкретизироваться материальная ответственность работника и работодателя, при условии, что это не ухудшает положения работника (ст. 232 ТК РФ).

Общие условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора сформулированы в ст. 233 ТК РФ. Такими условиями являются: наличие ущерба; наличие вины; противоправность поведения (действий или бездействия); причинно-следственная связь между противоправным поведением и причиненным ущербом. Важно понять, что привлечение к материальной ответственности стороны трудового договора возможно только при наличии одновременно всех четырех условий. Несмотря на общие условия, трудовое законодательство устанавливает для каждой из сторон трудового договора (и для работодателя и для работника) конкретные случаи (основания) и порядок привлечения к материальной ответственности.

Важно знать, что материальная ответственность работодателя перед работником наступает в случаях:

- незаконного лишения возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ);
- за ущерб, причиненный имуществу работника (ст. 235 ТК РФ);
- за задержку выплаты заработной платы (ст. 236 ТК РФ);

- за причинение морального вреда (ст. 237 ТК РФ);
- повреждения здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания (ст. 184 ТК РФ).

В случае незаконного лишения работника возможности трудиться работодатель обязан возместить ему не полученный им заработок. Под «незаконным лишением возможности трудиться» законодатель понимает любые способы и действия работодателя, препятствующие исполнению работником своих трудовых обязанностей (трудовой функции), в том числе незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу; задержки выдачи трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей Трудовому кодексу, федеральному закону формулировки причины увольнения работника и пр. По решению органа, рассматривающего индивидуальный трудовой спор, работодатель обязан выплатить работнику средний заработок за все время вынужденного прогула или разницу в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы (ч. 2 ст. 394 ТК РФ).

Работодатель несет ответственность в полном объеме за ущерб, причиненный имуществу работника. При этом размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба. Необходимо иметь в виду, что в данном случае порядок возмещения ущерба (в денежной форме или в натуре) может быть установлен соглашением сторон.

При нарушении работодателем установленного срока получения работником денежных средств (заработной платы, оплаты за отпуск, выплат при увольнении и других выплат работнику) работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки. При этом обязанность выплаты указанной денежной компенсации (ее размер может быть увеличен коллективным или трудовым договором) возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ). Ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, предусмотрена также ст. 142 ТК РФ.

Работодатель обязан возместить моральный вред, причиненный работнику его неправомерными действиями или бездействием. Понятие морального вреда дается в ст. 151 ГК РФ. Моральный вред возмещается только в денежной форме, в размере, определяемом соглашением сторон, а в случае, если стороны не придут к соглашению, устанавливаемом судом. Ст. 394 ТК РФ, в частности предусматривает, что в случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд может по требованию работника вынести решение о возмещении работнику денежной компенсации морального вреда. Размер этой компенсации определяется судом. Возмещение морального вреда осуществляется независимо от подлежащего возмещению имуще-

ственного ущерба (ч. 2 ст. 237 ТК РФ).

Материальная ответственность работодателя наступает при повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания. Работнику или его семье (в случае смерти работника) возмещаются утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

Уяснив вопросы материальной ответственности работодателя, студенты могут переходить к изучению материальной ответственности другой стороны трудового договора.

Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный имуществу работодателя при исполнении им трудовых обязанностей, является одним из средств защиты права собственности работодателя. Правовым основанием для привлечения работника к материальной ответственности является ст. 21 ТК РФ, закрепляющая обязанность работника бережно относиться к имуществу работодателя. Устанавливая материальную ответственность работников перед работодателем, трудовое законодательство одновременно предусматривает гарантии сохранения заработной платы работника от чрезмерных и необоснованных удержаний со стороны работодателя. Таким образом, законодательство о материальной ответственности работников преследует три цели: возместительную, гарантийную и превентивную.

Необходимо обратить внимание на то, что субъектом материальной ответственности может быть только сторона трудового договора - работник и работодатель (ст. 20 ТК РФ). В тех случаях, когда ущерб имуществу работодателя причинен лицом, выполняющим работу по договорам гражданско-правового характера, возмещение производится по нормам гражданского права (ст. 21 ТК РФ). Работник может быть привлечен к материальной ответственности только в случаях, когда отсутствуют обстоятельства, исключающие его материальную ответственность. Такими обстоятельствами являются нормальный хозяйственный риск, крайняя необходимость или необходимая оборона, непреодолимая сила, а также необеспечение работодателем условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК РФ). При отсутствии обстоятельств, исключающих материальную ответственность, работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб с учетом того, к какому виду материальной ответственности привлекается работник. При этом не подлежат оплате недополученные доходы (упущенная выгода). Следует четко уяснить отличия в понятиях «прямой действительный ущерб», «недополученные доходы (упущенная выгода)».

В отличие от гражданского законодательства трудовое законодательство предусматривает два вида материальной ответственности работника за ущерб, причиненный имуществу работодателя: ограниченную материальную ответственность (т.е. возмещаемую в определенных и заранее установленных пределах (ст. 241 ТК РФ)) и полную материальную ответственность (т.е. когда ущерб возмещается без каких-либо ограничений (ст. 242 ТК РФ)).

Основным видом является ограниченная материальная ответственность работника. Она заключается в обязанности работника возместить причиненный ущерб в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом или иными федеральными законами.

Студентам необходимо обратить самое пристальное внимание на то, что полная материальная ответственность работника наступает только в случаях, предусмотренных ст. 243 ТК РФ. При этом следует знать, что по общему правилу работники, не достигшие 18-летнего возраста, не привлекаются к полной материальной ответственности, кроме случаев, указанных в ч. 3 ст. 242 ТК РФ.

Материальная ответственность в полном размере может быть установлена трудовым договором, заключаемым с заместителями руководителя, главным бухгалтером (ч. 2 ст. 243 ТК РФ). Руководитель организации по закону несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации (ст. 277 ТК РФ). С работником религиозной организации может быть заключен договор о полной материальной ответственности в соответствии с перечнем, определенным внутренними установлениями религиозной организации (ст. 346 ТК РФ).

Студенты должны знать, что материальная ответственность работника перед работодателем наступает не только в случаях причинения ущерба имуществу работодателя. Так, работник обязан возместить работодателю затраты, связанные с обучением работника в случае его увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного договором или соглашением об обучении. В этом случае затраты, понесенные работодателем на обучение работника, исчисляются пропорционально фактически не отработанному работником после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении (ст. 249 ТК РФ). Важно иметь в виду, что работодатель не вправе задержать увольнение работника, который связан с работодателем каким-либо обязательством. Имеющаяся задолженность будет взыскиваться в судебном порядке.

Материальную ответственность несут также лица (работники), заключившие ученический договор с работодателем (ст. 198 ТК РФ), в случае, если по окончании ученичества они без уважительных причин не выполняют свои обязательства по договору, в том числе не приступят к работе. В этом случае ученик по требованию работодателя обязан возместить ему полученную за время ученичества стипендию, а также возместить другие понесенные работодателем расходы в связи с ученичеством (ст. 207 ТК РФ).

Следует иметь в виду, что трудовым законодательством устанавливается порядок взыскания ущерба с работника (ст. 248 ТК РФ). В зависимости от процедуры возмещения ущерба можно выделить три порядка взыскания: судебный, административный и добровольный. Взыскание ущерба может осуществляться только судом в случаях, когда работник не согласен добровольно возместить причиненный ущерб, а сумма, подлежащая взысканию, превышает средний месячный заработок работника; когда истек месячный срок, установленный для взыскания по распоряжению работодателя, сделанного не

позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

В административном порядке, т.е. на основании распоряжения работодателя, взыскание производится в течение месячного срока со дня установления размера ущерба при условии, что размер ущерба не превышает среднего месячного заработка работника.

Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично.

Не следует путать пределы материальной ответственности работника (ст. 241 ТК РФ) с ограничением размера ежемесячных удержаний из заработной платы. В соответствии со ст. 138 ТК РФ общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, – в случаях предусмотренных федеральными законами, – 50%. При удержании по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50% заработной платы. Это ограничение не применяется при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. В этих случаях размер удержаний не может превышать 70% взыскания.

Материальная ответственность работника является самостоятельным видом юридической ответственности и наступает независимо от привлечения работника к другим видам ответственности (административной, уголовной, дисциплинарной и пр.). Трудовой кодекс предоставляет право работодателю отказаться от взыскания ущерба (полностью или частично) с виновного работника (ст. 240 ТК РФ).

Контрольные вопросы

1. Определите понятие и условия материальной ответственности. В чем отличия от гражданско-правовой ответственности?

2. Могут ли стороны трудового договора изменять основания, условия, пределы материальной ответственности соглашением сторон и при каких условиях сторона трудового договора может быть привлечена к материальной ответственности? Раскройте содержание каждого условия.

3. В каких случаях работодатель несет материальную ответственность: перед работником; перед третьими лицами. Раскройте каждое основание материальной ответственности работодателя.

4. Раскройте основания и условия ответственности работодателя за вред, причиненный жизни и здоровью работника.

5. Дайте общую характеристику Федерального закона от 24 июля 1998 г. N 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

6. Как определяется размер возмещения вреда: в случае причинения вреда здоровью работника? в случае смерти работника? Кто из членов семьи

имеет право на возмещение вреда в случае смерти работника (кормильца)?

7. Каков порядок возмещения работодателем ущерба причиненного работнику, третьим лицам?

8. Что такое моральный вред? Как осуществляется компенсация морального вреда работнику?

9. В каких случаях наступает материальная ответственность работника перед работодателем? Назовите виды материальной ответственности работника перед работодателем.

10. Какова материальная ответственность органов управления организации (генерального директора; главного бухгалтера, членов Совета директоров): основания, условия, объем и порядок привлечения к ответственности.

11. При каких обстоятельствах исключается материальная ответственность работника перед работодателем?

12. В каких случаях наступает полная материальная ответственность работника?

13. В каких случаях и с кем из работников могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности?

14. Что такое коллективная (бригадная) материальная ответственность? В чем особенности возмещения ущерба при коллективной (бригадной) материальной ответственности?

15. Как определяется размер ущерба?

16. Каков порядок взыскания материального ущерба с работника (работающего в организации; в случае увольнения работника)?

Задачи

1. Нестерова работала вахтером в ООО «Лира». Ночью, когда она временно отсутствовала, из помещения ООО «Лира» были похищены компьютер и видеомэгафнон. Кроме того, были украдены личные вещи сотрудников ООО «Лира» (дорогая косметика и мобильный телефон), которые в нарушение установленных правил были оставлены сотрудниками на рабочих местах. Непосредственные виновники кражи обнаружены не были. Нестерова была уволена с ООО «Лира» по п. 7 ст. 81 ТК РФ.

Общество обратилось в суд с иском о взыскании с Нестеровой причиненного ущерба, включающего стоимость компьютера, видеомэгафнона, косметики, мобильного телефона.

Нестерова предъявила встречный иск о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и моральный вред. При этом она пояснила, что не относится к работникам с полной материальной ответственностью и потому ее увольнение является незаконным.

Какое решение должен принять суд?

2. ОАО «Колбасный комбинат «Богатырь» обратилось в суд с иском к главному инженеру комбината Виноградову о взыскании 235 тыс. руб. В обоснование своих требований истец ссылался на то, что Виноградов допу-

стил нарушение технологического режима и произвольно изменил рецептуры производства продукции. В результате произошел перерасход сырья (мяса, специй и пр.), из которого при обычном режиме можно было бы изготовить продукции еще на сумму 110 тыс. руб. (себестоимость). Поскольку Виноградов входил по должности в состав Совета директоров, истец требовал полного возмещения причиненного ущерба, включая недополученную прибыль.

В ходе судебного заседания Виноградов, ссылаясь на то, что у него двое несовершеннолетних детей, просил уменьшить сумму ущерба. Кроме того, он просил учесть, что продукция, произведенная по новой технологии, была полностью реализована на сумму 160 тыс. руб.

Как должен быть разрешен спор?

3. Слесарь Рахмилович при обработке детали допустил по небрежности поломку станка. Приказом директора ему был объявлен строгий выговор, а бухгалтерия удержала из его заработной платы полную стоимость ремонта станка.

Рахмилович, считая неправомерным применение одновременно двух мер воздействия за один и тот же проступок, обратился в комиссию по трудовым спорам. Кроме того, в заявлении Рахмилович указал, что станок был очень старый.

Возможно ли одновременное привлечение к материальной ответственности работника и наложение на него дисциплинарного взыскания? Должен ли Рахмилович нести материальную ответственность?

4. Торговое предприятие ООО «Надежда-Стимул» в связи с нехваткой транспорта часто использовало в своей деятельности личные автомобили работников. Использование личного автотранспорта работников осуществлялось с их согласия и оформлялось приказом по предприятию. Никаких иных договоров не заключалось.

6 октября при перевозке товара с базы в магазин ООО «Надежда-Стимул» на автомобиле «Опель-Омега», принадлежащем охраннику Власову, произошла авария. Виновником дорожно-транспортного происшествия был водитель троллейбуса.

Власов обратился к директору ООО «Надежда-Стимул» с заявлением компенсировать ему затраты на ремонт, которые составил около 4 тыс. долларов США. Директор отказал Власову, ссылаясь на то, что он не уполномочен принимать такие решения, так как для ООО «Надежда-Стимул» это очень крупная сумма и требуется решение общего собрания данного предприятия.

Власов обратился в комиссию по трудовым спорам, но ему отказали в рассмотрении заявления, указывая на то, что это гражданский спор и КТС не может принимать по данным спорам решения.

Власов обратился в суд с иском к ООО «Надежда-Стимул» и при этом увеличил размер своих требований. Помимо требования о взыскании расходов на ремонт в сумме 4 тыс. долларов США, Власов просил взыскать ком-

пенсацию морального вреда и расходы по уплате государственной пошлины.

Правомерны ли требования Власова? Кто обязан компенсировать Власову ущерб и в каком объеме?

Изменилась ли бы процедура взыскания материального ущерба, если бы между работником и администрацией был заключен гражданско-правовой договор аренды транспортного средства?

5. В гардеробе драматического театра им. А.С. Пушкина по халатности гардеробщицы Насыко была украдена шуба. Администрация театра выплатила потерпевшей 2 тыс. долл. США (сумма компенсации была установлена по договоренности с потерпевшей).

Через два месяца после происшествия администрация, угрожая возбуждением уголовного дела, потребовала, чтобы Насыко внесла сумму, эквивалентную 2 тыс. долл. США, в кассу театра.

Не имея достаточных средств, Насыко подписала с администрацией театра договор (соглашение) о порядке возмещения причиненного ущерба, предусматривающего удержания из заработной платы в размере 30%. Спустя шесть месяцев, в течение которых администрация производила удержания, Насыко потребовала прекратить производить удержания и подала заявление о расторжении соглашения.

Администрация отказалась расторгнуть соглашение.

Правомерны ли действия администрации театра? Какие действия должна предпринять Насыко?

6. В период летних каникул ученики старших классов Грищенко, Данильченко и Ванин устроились на овощную базу. В воскресные дни в связи с нехваткой продавцов к работе по розничной продаже овощей привлекались Данильченко, Грищенко и Ванин. Со всеми были заключены договоры о полной индивидуальной материальной ответственности. При этом торговля осуществлялась следующим образом: Грищенко взвешивал товар, Ванин подсчитывал и объявлял стоимость покупки, а Данильченко вел денежные расчеты с покупателями.

В первый день работы образовался излишек денежных средств на сумму 80 руб., а во второй день работы была выявлена недостача на сумму 150 руб.

В каком объеме и в каком порядке (индивидуально или солидарно) будут нести материальную ответственность Данильченко, Грищенко, Ванин?

7. Главный бухгалтер ООО «Транскорость» Габанян занималась хищением с предприятия путем искажения данных бухгалтерской документации и неуплаты налогов в федеральный бюджет. При проведении камеральной проверки налоговые органы выявили задолженность по уплате налогов за 2001, 2002 и 2003 гг. в сумме 1500 тыс. руб. С учетом пени и штрафов общая сумма, подлежащая уплате в федеральный бюджет, составила более 3 млн. руб.

Материалами уголовного дела был подтвержден факт хищения только на сумму 700000 руб.

Договор о полной индивидуальной материальной ответственности с Габанян не заключался.

Будет ли Габанян нести материальную ответственность и в каком размере? Можно ли обратиться за взысканием на имущество работника при недостаточности (или отсутствии) заработка?

8. Главный бухгалтер ЗАО «Юпитер» Бычков неправильно и несвоевременно оформлял бухгалтерские документы. Его небрежная работа привела к пропуску сроков исковой давности на взыскание дебиторской задолженности, в результате чего организации были причинены убытки. В связи с этим прокуратура возбудила против Бычкова уголовное дело. В стадии предварительного следствия уголовное дело в отношении Бычкова было прекращено за отсутствием состава преступления, а его материалы переданы в народный суд.

Иск ЗАО «Юпитер» к Бычкову о полном возмещении ущерба был удовлетворен.

Бычков, не согласный с решением суда первой инстанции, обратился с кассационной жалобой, ссылаясь на отсутствие оснований для применения к нему полной материальной ответственности.

Какое решение будет принято по жалобе?

9. По окончании рабочего дня кассир обменного пункта валюты Золотухина сдала упакованные мешки с деньгами инкассаторам банка. Материальные ценности сдавались без пересчета.

В банке при вскрытии мешков и пересчете денег была обнаружена недостача на сумму около 500 долларов США, однако сопроводительные документы были заполнены верно и совпадали с показаниями компьютера. Объяснить недостачу Золотухина не могла, утверждала, что при упаковке денег она сверялась с показаниями компьютера, с рабочего места не уходила. Так как обменный пункт был оборудован видеокамерой, Золотухина просила проверить видеопленку с записью ее рабочего дня.

Администрация банка провела экспертизу инкассаторского мешка. Получив заключение экспертизы, что внешних повреждений не было, кассира Золотухину перевели без ее согласия на другую работу (не связанную с обслуживанием материальных ценностей и нижеоплачиваемую) и предъявили иск в суд о взыскании денежных средств.

В ходе судебного процесса выяснилось, что с Золотухиной не был заключен договор о полной индивидуальной материальной ответственности.

Какое решение должен принять суд? Какую роль играет договор о полной индивидуальной материальной ответственности работника?

10. Водитель маршрутного такси автотранспортного предприятия ООО «Икар» Виноградов допустил нарушение правил дорожного движения, в ре-

зультате чего произошло столкновение с другим транспортным средством - автомобилем ВАЗ 2101. В результате ДТП пострадал сам водитель Виноградов, а также два пассажира. Значительный материальный ущерб был причинен маршрутному такси и автомобилю ВАЗ 2101.

В связи с тяжелыми травмами Виноградову была установлена инвалидность II степени и 80% утраты трудоспособности. По окончании временной нетрудоспособности он был уволен с предприятия по подп. "а" п. 3 ст. 81 ТК РФ. Один из пассажиров умер от полученных травм, другому было установлено 60% утраты трудоспособности.

Кто и какой вид ответственности будет нести?

Как и в каком порядке возмещается вред, причиненный жизни и здоровью работника? Пассажиров? Транспортным средствам?

Тема 2.8. Трудовые споры

Практическое занятие: Решение задач по определению порядка разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.
Количество часов – 10.

Методические указания

При изучении материалов, относящихся к данной теме, нужно составить представление о том, где и когда в реальной жизни складываются такие правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми, как правоотношения по рассмотрению трудовых споров. Необходимо определить понятие индивидуальных и коллективных трудовых споров, видеть причины, их вызывающие, и уметь разграничивать эти споры. Для раскрытия этих положений следует обратиться к определению предмета трудового спора и выявить различие в индивидуальном и коллективном споре. Для дальнейшего уяснения их понятия важно определить, кто является сторонами (субъектами) возникающего спора. Характеризуя субъектный состав и уточняя предмет спора, мы отвечаем на вопрос, какой возник трудовой спор - индивидуальный или коллективный. Затем можно переходить к изучению порядка и особенностей рассмотрения индивидуальных и коллективных трудовых споров. При этом следует уяснить нормативную основу рассмотрения и разрешения трудовых споров и принципы как основные, так и принципы института «трудовые споры».

На современном этапе развития трудовых и социально-трудовых отношений число случаев несоблюдения трудового законодательства, нарушения трудовых прав и свобод значительно возрастает и требуется действенная защита этих прав и свобод.

Под защитой трудовых прав и свобод понимается комплексная система мер, применяемых для обеспечения надлежащей реализации трудовых прав и свобод, включающая судебную защиту, законодательные, административно-организационные и другие средства (защиту профсоюзами), а также – само-

защиту работниками своих трудовых прав.

Право на судебную защиту трудовых прав и свобод выступает важной гарантией этих прав и свобод. В защите трудовых прав и свобод большую роль играют органы по рассмотрению и разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Необходимо знать, что нормативную основу разрешения трудовых споров составляют Конституция РФ и федеральные законы, прежде всего ТК РФ.

В соответствии с Конституцией РФ (ч. 2 ст. 45, ч. 1 ст. 46) в ТК РФ (абз. 15 ст. 2) получил свое выражение основной (отраслевой) принцип обеспечения права каждого на защиту государством его прав и свобод (включая судебную защиту), который, дополняясь гарантиями, проявляется в нормах ТК РФ, прежде всего, в разд. XIII ч. V ТК РФ, охватывающих защиту трудовых прав и свобод всеми способами, не запрещенными законами.

В число основных способов этой защиты входит судебная защита, которая осуществляется всеми субъектами судебной системы – от Конституционного Суда РФ до судов общей юрисдикции. Право на защиту своих трудовых прав и законных интересов всеми не запрещенными законом способами является одним из основных прав работника (ст. 21 ТК РФ).

Другой основной принцип (абз. 16 ст. 2 ТК РФ) – принцип обеспечения права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, основанный на положениях Конституции РФ (ст. ст. 37, 45), дополняется гарантиями и выражается в ряде норм ТК РФ (гл. 60, 61).

К числу основных прав работника также отнесено его право на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку в установленном федеральным законом порядке (ст. 21 ТК РФ).

В главе 60 ТК РФ установлен порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров, в гл. 61 – порядок рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, в том числе проведения забастовки в целях разрешения коллективного трудового спора.

Следует знать, что нормы трудового права, устанавливающие порядок рассмотрения и разрешения трудовых споров, образуют самостоятельный институт трудового права. При рассмотрении трудовых споров возникают непосредственно связанные с трудовыми процессуальные правоотношения по рассмотрению и разрешению трудовых споров. Например, такие отношения возникают между комиссией по трудовым спорам (далее – КТС) и спорящими сторонами (работником и работодателем).

Рассмотрение и разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров характеризуется указанными основными принципами трудового права и демократическими принципами разбирательства, которые являются принципами самостоятельного института трудового права – института трудовых споров. Данные принципы имеют некоторые различия применительно к характеру разбирательства индивидуальных или коллективных трудовых споров.

Порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых спо-

ров в организации включает участие профсоюза (иного представителя), выступающего в интересах работника в урегулировании данного спора, но рассмотрение и разрешение спора происходит в КТС, формируемой на паритетных началах. Кроме того, предусматривается гарантированная возможность обращения работника в суд за защитой своего права.

К принципам рассмотрения трудовых споров, наряду с указанным участием профсоюза в урегулировании разногласий и при индивидуальных спорах, можно отнести выборность представителей от работников в КТС на общем собрании и назначение своих представителей работодателем, а также само функционирование этой комиссии, что обеспечивает доступность и удобство для обращения работников. Необходимо уяснить и значение других принципов. К ним могут быть отнесены: принцип гласности; принцип законности, объективности и полноты исследования обстоятельств спора; принцип быстроты рассмотрения индивидуального спора; принцип обеспечения реального исполнения решений по индивидуальным трудовым спорам.

К принципам порядка разрешения коллективных трудовых споров, кроме указанного участия профсоюзов (иного представителя) работников, относятся и другие. Следует знать назначение этих принципов, к которым можно отнести следующие: принцип автономии и равноправия спорящих сторон; принцип примирительного разрешения коллективного трудового спора; принцип свободного и добровольного участия в забастовке; принцип обязательности исполнения соглашений, достигнутых спорящими сторонами, и решений, выносимых судом, о признании забастовки незаконной.

Столкновение противоречивых интересов работодателя и работников либо нарушение работодателем (выступающим от его имени руководителем) трудовых прав работника нередко порождают разногласия между ними, перерастающие в коллективные или индивидуальные трудовые споры. Причины коллективных трудовых споров сосредоточены в социально-экономической сфере коллективных интересов работников по установлению и изменению условий труда и его оплаты, а также заключению, изменению и выполнению коллективных договоров, соглашений. Причинами индивидуальных трудовых споров чаще всего являются нарушения трудовых прав работника, допускаемые работодателем. Эти неправомерные действия могут быть результатом невысокого уровня индивидуального правосознания, недостаточности правовых знаний либо пренебрежительного отношения работодателя к соблюдению трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений, коллективного договора или условий трудового договора работника. Индивидуальный трудовой спор возникает и по причине недостаточности правовых знаний работника, его добросовестного заблуждения, но возможна ситуация, когда недобросовестный работник любым путем стремится оспорить правомерные действия работодателя.

Важно знать, что трудовые споры различаются по субъектному составу (стороны спора), предмету, характеру спора и, соответственно, - порядку рассмотрения. Они разграничиваются в зависимости от того, из каких правоот-

ношений возникают. В соответствии с этими основаниями дается примерная классификация трудовых споров. По субъектному составу и предмету все споры делятся на индивидуальные и коллективные. Субъектами (сторонами) индивидуального трудового спора являются отдельный работник и работодатель. Предмет такого спора – требование работника о восстановлении или признании тех или иных трудовых прав, которые, по его мнению, должны ему принадлежать, т.е. споры возникают по поводу применения трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений, коллективных договоров, локальных нормативных актов или условий трудового договора (ч. 1 ст. 381 ТК РФ).

В отличие от индивидуальных, в коллективных трудовых спорах участвуют работники (их представители) и работодатель (работодатели), его (их) представители. Эти споры возникают по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров и соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права (ч. 1 ст. 398 ТК РФ). Предметом коллективного спора могут быть общие требования работников в области оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда и другие требования, затрагивающие коллективные интересы работников либо отдельных их категорий или профессиональных групп. Опираясь на законодательство о трудовых спорах и его применение в Российской Федерации, а также на зарубежный опыт разрешения коллективных трудовых конфликтов, можно видеть, что в основе предмета коллективных споров заложены конфликты интересов. Они могут рассматриваться как экономические споры, за одним исключением, когда речь идет о выполнении коллективных договоров, соглашений, поскольку имеют место уже установленные условия в коллективных договорах или соглашениях (на отраслевом, территориальном или на ином уровне социального партнерства). В ТК РФ ныне, как известно, коллективный договор и соглашения включены в состав источников трудового права, и в своей нормативной части они подлежат применению как нормы права (ч. 2 ст. 5 ТК РФ). В связи с этим коллективные трудовые споры о выполнении коллективного договора, соглашений можно относить к конфликтам права.

Индивидуальные же трудовые споры, возникающие в связи с применением и толкованием действующих юридических норм, всегда являются юридическими спорами и обычно именуется конфликтами права. Индивидуальные трудовые споры возникают только из трудовых правоотношений. Коллективные споры могут возникнуть из правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми правоотношениями.

По характеру трудовые споры подразделяются на исковые и неисковые. Споры искового характера, возникающие по поводу применения трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов, коллективного договора, соглашений или условий трудового договора связаны с подачей заявления (предъявлением иска) в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (КТС, суд). Это индивиду-

альные трудовые споры искового характера.

В отличие от них споры неискового характера возникают по вопросам установления или изменения условий труда, его оплаты, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, как правило, они имеют коллективное значение и, соответственно, являются коллективными трудовыми спорами.

В зависимости от вида трудового спора и его характера ТК РФ, т.е. федеральным законом, определяется способ (порядок) разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, как это установлено в Конституции РФ (ч. 4 ст. 37).

Разграничение трудовых споров на индивидуальные и коллективные споры не исключает основы, которая их объединяет:

- указанные споры вытекают из отношений, являющихся объектом (предметом) регулирования нормами трудового права (ч. 2 ст. 1 ТК РФ);

- эти споры возникают в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, что свидетельствует о действии трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права (ч. 1 ст. 11 ТК РФ);

- индивидуальные и коллективные трудовые споры рассматриваются и разрешаются с участием представителей работников и работодателей как одна из форм осуществления социального партнерства (ст. 27 ТК РФ);

- указанные споры являются неурегулированными разногласиями, перерастающими в споры при обращении стороны спора в орган по разрешению индивидуального или коллективного трудовых споров. Студенты должны изучить и определить понятие «трудовые споры».

Уяснив, кто является сторонами трудового спора, и уточнив его предмет, студенты могут переходить к изучению понятия индивидуальных трудовых споров. Понятие этих споров определено в ст. 381 ТК РФ. Студенты должны знать, что кроме работников (т.е. физических лиц, вступивших в трудовые отношения с работодателем) законодатель выделяет в качестве стороны указанных споров также лицо, ранее состоявшее в трудовых отношениях (бывший работник), или лицо, желающее заключить трудовой договор и поступить на работу, но которому в этом отказано работодателем. Для более точного понимания индивидуальных трудовых споров необходимо выявить соотношение понятий (терминов) «разногласие» и «спор». Иногда эти термины рассматриваются как синонимы, т.е. любое разногласие есть спор. Но в трудовых отношениях между работником и работодателем возникающие разногласия могут быть разрешены путем договоренности, обоюдного соглашения. Трудовому спору предшествуют разногласия, с момента их возникновения ведутся переговоры с работодателем самим работником или с участием его представителя. Если же в ходе непосредственных переговоров разногласия не могут быть урегулированы, они стали неурегулированными разногласиями и создается основа для возникновения индивидуального трудового спора при обращении работника в КТС или в суд с исковым заявлением.

Необходимость урегулирования возникшего разногласия, а не спора

предусмотрена ч. 2 ст. 385 ТК РФ, где сказано, что индивидуальный трудовой спор рассматривается КТС, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем. Индивидуальный трудовой спор возникает с момента обращения в орган по рассмотрению указанных споров – КТС или суд.

Студентам следует обратить внимание на вопросы о подведомственности индивидуальных трудовых споров. Работник вправе обратиться в КТС или в суд по своему выбору. Он может обратиться в КТС для рассмотрения индивидуального трудового спора, за исключением лишь тех споров, которые должны рассматриваться непосредственно в суде или для которых федеральным законом установлен другой порядок их рассмотрения. Необходимо изучить учебный материал и статьи ТК РФ, в том числе ст. 391, в которой предусмотрено, по чьим заявлениям (круг лиц) и какие индивидуальные трудовые споры не подлежат рассмотрению в КТС, а непосредственно рассматриваются в суде. При этом следует иметь в виду, что согласно п. 1 ч. 1 ст. 22 ГПК РФ судам подведомственны индивидуальные трудовые споры, возникшие из трудовых правоотношений.

В судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением КТС либо когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, а также по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права.

Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по иску работодателя о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю.

Непосредственно в судах рассматриваются также индивидуальные трудовые споры об отказе в приеме на работу лиц, работающих по трудовому договору у работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций, а также лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

Переходя к изучению порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров, необходимо уяснить правовую природу КТС (комиссии по трудовым спорам). Для раскрытия этих вопросов следует выявить порядок образования КТС, ее численный состав, срок действия, порядок функционирования и вынесение решений, их исполнение. Важное значение имеют и установленные Законом сроки для обращения в КТС и рассмотрения там спора или обжалования решения в суде. Все эти вопросы рассматриваются в учебной литературе и получили свое детальное закрепление в ТК РФ (ст. ст. 384 – 390, 392).

КТС является постоянно действующим самостоятельным органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, ее решения не нуждаются в чем-либо утверждении. Суд не имеет ни надзорных, ни контрольных полномочий по отношению к КТС и не вправе пересматривать, изменять или от-

менять ее решения, которые при рассмотрении спора оцениваются судом как одно из доказательств по делу.

Образование КТС осуществляется согласно ст. 384 ТК РФ. Инициативу в создании КТС вправе проявить представительный орган работников, каковым в России традиционно является профсоюз. Инициатором создания КТС может выступать работодатель, но теперь не только работодатель – юридическое лицо (организация), а также работодатель – физическое лицо, являющееся индивидуальным предпринимателем. Работодатель и представительный орган работников при получении письменного предложения о создании КТС обязаны в 10-дневный срок направить своих представителей в указанную комиссию.

КТС образуется на паритетной основе из равного числа представителей, которые от работодателя назначаются в комиссию, как правило, приказом (распоряжением) работодателя, а от работников избираются общим собранием (конференцией). Представители работников могут делегироваться в КТС их представительным органом с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников.

К компетенции общего собрания работников отнесено также решение вопроса о создании КТС в структурных подразделениях организации, в которых представители работников избираются также на общем собрании.

Комиссия самостоятельно избирает из своего состава председателя, его заместителя и секретаря комиссии. КТС организации и структурных подразделений должна иметь свою печать. ТК РФ возлагает на работодателя обязанность организационно-технического обеспечения деятельности КТС (ч. 4 ст. 384 ТК РФ).

Членам КТС предоставляется свободное от работы время для участия в работе комиссии, а также сохраняется средний заработок (ч. 2 ст. 171 ТК РФ).

Компетенция КТС определена в ст. 385 ТК РФ в общей форме. Они рассматривают индивидуальные трудовые споры, за исключением споров, по которым ТК РФ и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения. При этом, если работник самостоятельно или с участием своего представителя (профсоюза) не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем, индивидуальный трудовой спор рассматривается в КТС.

Для обращения в КТС установлен трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Пропуск этого срока может быть восстановлен и спор разрешен по существу при уважительности причин пропуска по оценке самой комиссии на ее заседании. Уважительными причинами признаются, например, болезнь работника, служебная командировка, необходимость ухода за больным членом семьи и др.

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС установлен ТК РФ (ст. 387). Этот порядок включает обязательную регистрацию в КТС заявления, поступившего от работника, обязанность КТС рассмотреть трудовой спор в десятидневный срок со дня подачи заявления, в присутствии работника или его представителя (в отсутствие работника – лишь по его

письменному заявлению). При неявке работника или его представителя на заседание комиссии рассмотрение его заявления откладывается, при вторичной неявке без уважительных причин КТС может вынести решение о снятии заявления работника с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление повторно.

Следует учитывать, что заседание КТС считается правомочным, если на нем присутствуют не менее половины избранных в ее состав членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя. Протокол, который ведется на заседании КТС, подписывается председателем комиссии, а в его отсутствие - заместителем председателя и заверяется печатью КТС.

Необходимо обратить внимание на порядок принятия КТС решения, которое принимается большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии тайным голосованием. Заверенные копии указанного решения вручаются работнику и работодателю в трехдневный срок со дня принятия решения.

Следует также обратить внимание на то, что принятое КТС решение может быть обжаловано в суд заинтересованным работником или работодателем в течение десятидневного срока со дня вручения им копий решения. В суд может обратиться профсоюз с обжалованием решения КТС, представляя интересы работника.

Индивидуальный трудовой спор может быть перенесен в суд при несоблюдении десятидневного срока разрешения спора в КТС со дня поступления заявления работника.

Решения КТС по индивидуальным трудовым спорам подлежат исполнению работодателем в трехдневный срок по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование. Исключение составляет решение о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, которое подлежит немедленному исполнению (ст. 396 ТК РФ).

В случае неисполнения решения КТС в установленный срок указанная комиссия выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом. Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратились в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд. Работник может обратиться за удостоверением в течение одного месяца со дня принятия решения КТС. В случае пропуска работником указанного срока по уважительным причинам КТС может восстановить этот срок.

При неисполнении решения комиссии указанное удостоверение предъявляется работником судебному приставу не позднее трехмесячного срока со дня его получения для приведения в исполнение в принудительном порядке.

Студенты должны обратить внимание на то, что порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде регулируется гражданским процессуальным законодательством и частично – ТК РФ (ст. ст. 390 - 397). Рассмотрению индивидуальных трудовых споров в суде свойственны некоторые процессуальные особенности. Прежде всего, это указанный вопрос по определению подведомственности индивидуальных трудовых споров, которые

рассматриваются в КТС, а после этого могут рассматриваться в суде или непосредственно разрешаются в суде, минуя КТС в порядке, установленном ст. 391 ТК РФ. Для обращения в суд с заявлением (иском) по индивидуальным трудовым спорам установлены определенные сроки: 1) по делам об увольнении – месячный срок со дня вручения работнику копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки, либо когда работник отказался от получения приказа об увольнении или трудовой книжки; 2) по остальным трудовым спорам – трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права; 3) в десятидневный срок со дня вручения копий решения КТС, если работник или работодатель обжалует это решение; 4) по спорам о взыскании с работника ущерба, причиненного работодателю, при обращении работодателя в течение года со дня обнаружения причиненного ущерба. Студентам следует отличать срок, установленный для обращения в КТС. Во всех случаях он составляет три месяца со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Наряду с подведомственностью, сроками обращения в суд, необходимо знать и другие особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде. Одна из особенностей заключается в том, что сторонами трудового спора всегда являются работник в качестве истца и работодатель, выступающий как ответчик, за одним исключением. Студенты должны знать, что в суд может обратиться не только работник, но и профессиональный союз, защищающий интересы работника, если он не согласен с решением КТС, а также работодатель, когда он не согласен с решением КТС, и может обратиться прокурор, если решение КТС не соответствует законам или иным нормативным правовым актам. Но независимо от того, кем возбуждено дело в суде, суд разрешает этот спор в порядке искового производства, в котором истцом всегда является работник, а ответчиком – работодатель. Работник может быть ответчиком лишь в случае, когда работодатель подает иск о взыскании с работника ущерба, причиненного работодателю.

Процессуальная дееспособность, как известно, наступает в полном объеме с 18-летнего возраста, т.е. с достижением совершеннолетия. Особенность трудовых дел заключается в том, что стороной трудового спора может быть лицо, наделенное трудовой правосубъектностью (правоедееспособностью), возникающей у лица с 16-летнего возраста, а в установленных законом случаях с 15, 14 лет (ст. 63 ТК РФ). При вступлении в трудовое правоотношение с работодателем на основе трудового договора указанные несовершеннолетние работники могут в трудовом споре занимать процессуальное положение стороны, лично защищать в суде свои трудовые права и охраняемые законом интересы.

При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, работники освобождаются от оплаты пошлины и судебных расходов (п. 1 ст. 89 ГПК, ст. 393 ТК РФ). Исключением является ситуация, когда работник заявляет в суд требование о возмещении морального вреда. С учетом всех обстоятельств дела и на основании закона орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает обоснованное и

мотивированное решение, в котором содержится вывод об удовлетворении иска или отказе в иске. По денежным требованиям указывается конкретная сумма, подлежащая удовлетворению в пользу работника, либо сумма, взыскиваемая с работника за ущерб, нанесенный работодателю.

Студенты должны обратить особое внимание на защиту трудовых прав работников в случаях увольнения и перевода на другую работу и знать, когда они признаются незаконными, уяснив, какие решения принимаются органом по рассмотрению указанных споров. Ответы на эти вопросы содержатся в положениях гл. 60 ТК РФ, в частности, ст. 394, которую необходимо всесторонне изучить. Следует знать, что решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника или переведенного на другую работу, принятое органом по рассмотрению трудовых споров, подлежит немедленному исполнению. Важно уяснить, что своевременное и точное исполнение решения имеет большое значение для защиты трудовых прав работника и пресечения нарушений законности. Решение суда считается исполненным, когда реально выполнены все его требования: истец восстановлен на работе, ему выплачена заработная плата за время вынужденного прогула или изменена формулировка причин увольнения, в полном размере произведена оплата труда, компенсация морального вреда, если данный вопрос получил разрешение в суде.

Завершая изучение вопроса об индивидуальных трудовых спорах, нужно обратить внимание на роль суда в защите трудовых прав и интересов работника и работодателя. Защитная функция суда обеспечивает независимость суда от работодателей, открытость и гласность процесса разрешения споров.

При изучении темы «Трудовые споры» особое внимание необходимо обратить на коллективные трудовые споры, уяснив порядок их разрешения.

Сегодня порядок и способы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, а также порядок реализации права на забастовку в ходе разрешения коллективного трудового спора определяется гл. 61 ТК РФ.

Российское законодательство отвечает стандартам, закрепленным в международном трудовом праве. Например, Комитет по свободе объединения МОТ справедливо считает, что право на забастовку не может рассматриваться как абсолютное право: оно может не только быть объектом общего запрета в исключительных обстоятельствах, но и регламентироваться положениями, определяющими условия осуществления этого основного права или ограничивающими его осуществление.

Нормы трудового законодательства, регулирующие эти проблемы, распространяются на всех работников, работодателей, а также на объединения работников и работодателей и на их полномочные органы. В определенных случаях может устанавливаться иной порядок разрешения коллективных трудовых споров и ограничения в реализации права на забастовку в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства.

Статья 398 ТК РФ включает в себя основной понятийный аппарат, раскрывает содержание юридических категорий, связанных с регулированием

разрешения коллективных трудовых споров.

Прежде всего, в ТК РФ определено отличие по характеру коллективного трудового спора от индивидуального. Оно определяется тем, что одной из сторон такого спора всегда выступает коллектив (группа) работников, имеющих общие интересы в области трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Нарушение именно этих интересов и может стать предметом разногласий между работниками и работодателем. Однако само по себе наличие разногласий еще не является свидетельством возникновения коллективного трудового спора. Такой спор возникает лишь тогда, когда возникшие разногласия не удалось урегулировать.

В качестве важного положения, относящегося к характеристике стороны коллективного спора, необходимо признать четкое представление об организационном единстве работников. Это не любая группа трудящихся, а коллектив, обладающий указанными в законе специфическими чертами.

Анализ ст. ст. 398, 399, 410 ТК РФ позволяет сделать вывод о том, что стороной коллективного трудового спора могут быть:

- члены первичной профсоюзной организации (когда спор возникает на уровне организации, ее филиала или представительства, иного обособленного структурного подразделения);

- члены профессионального союза или профсоюза, входящего в состав соответствующего объединения (когда речь идет о споре на уровне отрасли, профессии и т.п.);

- коллектив работников, занятых у определенного работодателя (независимо от того, является он физическим лицом либо организацией) или работающих в обособленном структурном подразделении юридического лица.

Суд не назван в числе органов, рассматривающих трудовые споры. К его компетенции относится лишь рассмотрение вопросов о законности проведения забастовок.

Важно определить момент начала коллективного трудового спора. В данном случае возможны три варианта. Первый – день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех требований работников (их представителей) или части требований; второй – истечение определенного срока (три рабочих дня) с момента предъявления требований работников; третий – день составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров.

ТК РФ предоставляет право выдвижения требований в рамках коллективного трудового спора только работникам и их представителям. Работодатели и их представители таким правом не обладают.

Требования работников и их представителей могут выдвигаться как на стадии заключения коллективного договора, так и в целях его изменения (в пределах срока действия коллективного договора), при разработке локальных нормативных актов (в случаях, когда ТК РФ предусматривает учет мнения представителей работников), а также в других случаях, когда регулирование условий труда зависит от работодателя и затрагивает интересы работников.

Из этого следует, что требования работников или их представителей

сначала всегда выдвигаются в рамках отдельно взятой организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), т.е. на том уровне, где заключаются коллективные договоры, принимаются локальные нормативные акты, невыполнение положений которых может явиться причиной коллективного трудового спора. Требования могут выдвигать и работники, работающие у индивидуального предпринимателя.

Письменная форма изложения требований работников является обязательным условием для процедуры коллективного трудового спора. Эта форма может быть любой, главное – зафиксировать факт получения работодателем этих требований в письменной форме.

Аналогичная процедура предусмотрена и для выдвижения и направления требований профессиональных союзов и их объединений по отношению к соответствующим сторонам социального партнерства.

Существенной гарантией для работников и их представителей является возможность направления копий требований в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров, который обязан проверить получение требований другой стороной коллективного трудового спора.

В настоящее время таким органом является Федеральная служба по труду и занятости (далее – Роструд). Ее полномочия в сфере урегулирования коллективных трудовых споров определены ТК РФ и соответствующими постановлениями Правительства РФ.

ТК РФ устанавливает обязанность работодателя принять к рассмотрению требования работников и определяет достаточно жесткие сроки для реагирования на принятые требования.

ТК РФ максимально ориентирует стороны коллективного трудового спора на его разрешение в рамках примирительных процедур, справедливо считая забастовку крайней мерой разрешения спора. Статья 401 ТК РФ перечисляет все этапы и все варианты примирительных процедур: примирительная комиссия, посредник и (или) трудовой арбитраж. Конкретные процедуры каждого из этапов закреплены в соответствующих статьях ТК РФ.

Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом. Только при недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора могут перейти к другим этапам и использовать соответствующие механизмы - пригласить посредника или передать спор на рассмотрение трудового арбитража.

Рассмотрение коллективного трудового спора в примирительной комиссии - это шанс для сторон трудовых отношений (и, соответственно, трудового спора) разрешить спор самостоятельно. Если эта попытка не удастся, то стороны переходят к следующим этапам рассмотрения спора. При этом стороны вправе выбрать любой из вариантов, т.е. рассмотреть спор, используя услуги посредника, или перенести его на рассмотрение трудового арбитража, а также последовательно пройти все эти стадии.

Следовательно, возможны три сценария развития коллективного трудового спора:

- а) примирительная комиссия – посредничество;
- б) примирительная комиссия – трудовой арбитраж;
- в) примирительная комиссия – посредничество – трудовой арбитраж.

Таким образом, любой коллективный трудовой спор в своем развитии проходит как минимум два этапа примирительных процедур. При этом примирительная комиссия является обязательным этапом.

Стороны не имеют права уклоняться от участия в примирительных процедурах. Для работодателя в данном случае это означает возможность привлечения к административной ответственности, а для работников и их представителей – признание забастовки недействительной (если до нее дойдет дело).

Все участники примирительных процедур максимально должны использовать возможности для разрешения коллективного трудового спора. При этом они должны соблюдать установленные в ТК РФ сроки, хотя при определенных условиях эти сроки по согласованию сторон могут быть и продлены.

Примирительная комиссия является обязательным первым этапом рассмотрения любого коллективного трудового спора. Это означает, что ее создание необходимо не только при рассмотрении споров, возникающих в рамках отдельно взятой организации (работодателя), но и на любом другом уровне (вне организации) - на уровне отрасли, территории, региона и т.д.

Совершенно очевидна вспомогательная роль посредника, который, используя свои знания и полученную от сторон информацию, пытается предложить сторонам взаимоприемлемое решение по существу коллективного трудового спора. В результате (как и в примирительной комиссии) стороны либо принимают согласованное решение, либо, составив протокол разногласий, переходят к следующей стадии коллективного трудового спора - передают спор на рассмотрение трудового арбитража.

Таким образом, можно констатировать, что фигура посредника при рассмотрении коллективного трудового спора не является обязательной, хотя пренебрегать такой возможностью продолжить примирительные процедуры не стоит, а само посредничество может быть вполне эффективной примирительной процедурой.

Одним из трех возможных звеньев досудебного развития коллективного трудового спора является трудовой арбитраж. В отличие от народного суда трудовой арбитраж является временно действующим органом, создаваемым для рассмотрения конкретного коллективного трудового спора в случае, если стороны использовали другие процедуры.

Как и все остальные формы примирительных процедур, он носит, как правило, добровольный характер, так как создается при наличии одновременно двух условий: согласия сторон на рассмотрение спора в трудовом арбитраже и наличия соглашения сторон в письменной форме об обязательном выполнении его решений.

В создании и функционировании трудового арбитража, создаваемого для рассмотрения коллективного трудового спора, активную роль играет

Роструд, являющийся государственным органом, который на этом этапе на равных со сторонами коллективного трудового спора участвует как в создании трудового арбитража, так и в определении его состава, выработке регламента, определении полномочий. Таким образом, трудовой арбитраж фактически является неким «тройственным» органом, который может урегулировать коллективный трудовой спор.

Следует иметь в виду, что в некоторых случаях трудовой арбитраж является обязательным органом рассмотрения коллективного трудового спора. Такой вариант предусмотрен, в частности, для случаев, когда одна из сторон (прежде всего – работодатель) уклоняется от участия в создании или работе примирительной комиссии (ст. 406 ТК РФ).

На любом этапе коллективного трудового спора его сторонами может быть достигнуто соглашение, которое должно быть заключено в письменной форме.

Добровольно заключенное соглашение имеет для сторон обязательную силу. Контроль за его выполнением осуществляется сторонами коллективного трудового спора. Представители сторон, виновные в невыполнении обязательств по такому соглашению, привлекаются к административной ответственности.

При урегулировании коллективных трудовых споров на всех этапах примирительных процедур у данного работодателя интересы работников представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками в порядке, установленном ТК РФ (ст. ст. 29 – 31). На остальных уровнях социального партнерства представителями работников выступают только соответствующие профсоюзы. При этих спорах отсутствует постоянный орган по их разрешению. Указанные этапы включают: примирительную комиссию, посредника и (или) трудовой арбитраж.

Конституция РФ, закрепляя право на коллективные трудовые споры, предусматривает и возможность такой стадии этих споров, как забастовка. Статья 398 ТК РФ дает ее легальное определение. Сама по себе забастовка – это действие, всегда ограниченное во времени, она не может быть бессрочной, поэтому продолжительность забастовки должна быть указана в решении о ее объявлении.

Кроме того, в процессе проведения забастовки работники и их представители должны продолжать примирительные процедуры. Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки.

Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке.

ТК РФ подробно регламентирует процедурные вопросы организации и проведения забастовки на всех ее стадиях. Отступление от этих правил может послужить основанием для привлечения виновных лиц к ответственности, а также к признанию судом забастовки незаконной.

Коллективный трудовой спор и его крайняя форма – забастовка могут возникнуть и развиваться не только в организации в целом, но и в ее филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении. Правом на объявление забастовки не обладают коллективы других структурных подразделений организации (отдел, участок, бригада и т.п.).

Уже на первом этапе коллективного трудового спора, на стадии деятельности примирительной комиссии, возможно объявление часовой предупредительной забастовки, которая может быть объявлена тем же органом, который уполномочен на представление интересов работников в коллективном трудовом споре. В этом случае необходимо лишь соблюдать сроки, определенные для такого вида забастовки, и условия о ее предупреждении. Кроме того, и в этом случае необходимо обеспечить минимум необходимых работ (услуг) в соответствии со ст. 412 ТК РФ.

Выполнение обязанностей, предусмотренных ст. 412 ТК РФ, имеет большое значение. Если забастовка проводилась без учета этих требований, она является незаконной и прекращается по решению суда.

Забастовка не является тупиком в коллективном трудовом споре, и его стороны обязаны продолжить его разрешение, продолжая проводить примирительные процедуры.

Кроме того, проведение забастовки не должно парализовывать деятельность организации, серьезно ущемлять права и интересы граждан. В связи с этим ТК РФ возлагает на работодателя, органы исполнительной власти, органы местного самоуправления и орган, возглавляющий забастовку, обязанность по принятию зависящих от них мер по обеспечению в период забастовки общественного порядка, сохранности имущества организации и работников, соблюдению других условий, направленных на сохранение жизни и здоровья людей.

Порядок разработки и утверждения перечня минимума необходимых работ (услуг) в отраслях экономики определяется Правительством РФ.

Конституция РФ, признавая право на забастовку, также закрепляет и принцип, в соответствии с которым основные права и свободы не должны трактоваться как отрицание или умаление других общепризнанных прав и свобод человека и гражданина. Права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены федеральным законом только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства (ст. 55).

В соответствии со ст. 55 Конституции РФ ТК РФ перечисляет случаи, когда забастовки являются незаконными и не допускаются.

Право на забастовку может быть ограничено федеральным законом. Так, не допускается проведение забастовок работниками любых организаций в периоды введения военного или чрезвычайного положения.

Запрет на проведение забастовок распространяется также на работников ряда организаций, к которым относятся, в частности, органы и организации Вооруженных Сил РФ, правоохранительные органы, станции скорой и

неотложной медицинской помощи и др.

Широкий перечень условий, названных в ст. 413 ТК РФ (угроза обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей), означает, что сам факт включения указанных организаций в данный перечень уже является однозначным запретом для работников этих организаций на проведение забастовок при любых условиях.

В статье 413 ТК РФ перечислены также организации, непосредственно связанные с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, авиационный, железнодорожный и водный транспорт, связь, больницы), работникам которых проведение забастовок запрещено не категорически, а в случаях, если оно создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей.

Право на забастовку может быть ограничено федеральным законом. рядом федеральных законов введены определенные ограничения на проведение забастовок для граждан (работников), труд которых является предметом регулирования данными законами. Такие ограничения установлены, например, для государственных служащих; муниципальных служащих; авиационного персонала гражданской авиации, осуществляющего обслуживание (управление) воздушного движения; сотрудников федеральной фельдъегерской связи; работников ядерных установок и пунктов хранения; сотрудников милиции; военнослужащих; сотрудников федеральных органов правительственной связи и информации; работников профессиональных аварийно-спасательных служб, профессиональных аварийно-спасательных формирований.

Установленные в законодательстве ограничения не означают, что у работников организаций, перечисленных выше, нет возможности защитить свои права в рамках возникшего коллективного спора. Они могут применить другие способы его разрешения. Так, помимо участия в примирительных процедурах, они вправе обратиться в Правительство РФ.

Статья 413 ТК РФ определяет условия, при которых забастовка является незаконной: нарушение сроков, процедур и требований, предусмотренных законодательством.

ТК РФ определяет следующее: уровень судов, которые вправе признавать забастовку незаконной; перечень лиц, по заявлению которых судами рассматриваются такие дела; порядок доведения решения суда до работников; обязанности, возникающие в данном случае у органа, возглавляющего забастовку; порядок исполнения решения суда о признании забастовки незаконной.

Если забастовка проводится в соответствии с требованиями, определенными ТК РФ, то участие в ней работника не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения трудового договора.

Российское трудовое законодательство устанавливает однозначный запрет на локаут. Работники не могут быть уволены на любой стадии коллективного трудового спора, включая стадию забастовки (до момента признания ее

незаконной – если работники продолжают забастовку вопреки решению суда).

Если же забастовка признана судом незаконной, а работники продолжают бастовать, то в этом случае к ним могут быть применены меры дисциплинарного воздействия (вплоть до увольнения).

ТК РФ предусматривает также ряд гарантий для работников, как принимающих участие в забастовке, так и для тех, кто по объективным и независящим от них причинам желал, но не мог работать в период забастовки.

В случаях, предусмотренных ТК РФ, представители работодателя могут привлекаться к дисциплинарной ответственности, а в ряде случаев – и к административной ответственности.

В случаях, когда забастовка признана судом незаконной, а работники приступают к ней или продолжают бастовать, они также могут быть привлечены к ответственности – на них могут быть наложены меры дисциплинарного воздействия (вплоть до увольнения).

Убытки, которые обязан возместить представительный орган работников, объявивший и не прекративший забастовку после признания ее незаконной, возмещаются за счет его средств в судебном порядке по нормам гражданского законодательства.

Контрольные вопросы

1. Дайте общую характеристику и определите причины трудовых споров.
2. Укажите, в зависимости от каких критериев трудовые споры подразделяются на виды.
3. Что такое индивидуальные трудовые споры, между кем они возникают, каков предмет (содержание) этих споров?
4. Какова подведомственность индивидуальных трудовых споров?
5. Какие Вы знаете органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров?
6. В каком порядке создается Комиссия по трудовым спорам (КТС), какие индивидуальные трудовые споры она рассматривает?
7. Каков порядок работы и вынесения решений КТС?
8. Какие индивидуальные трудовые споры рассматривает суд?
9. В каком порядке рассматриваются индивидуальные трудовые споры в суде, каковы процессуальные особенности их рассмотрения?
10. Каков порядок исполнения решений по индивидуальным трудовым спорам?
11. Что такое коллективные трудовые споры и каков порядок их разрешения?
12. Назовите основные положения законодательства о порядке рассмотрения коллективных трудовых споров.
13. Раскройте механизм проведения примирительных процедур.
14. Покажите механизм правового регулирования организации и проведения забастовки.
15. Какая ответственность предусмотрена за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах?

Задачи

Индивидуальные трудовые споры.

1. В КТС, куда обратился 21 июня 2009 г. техник Барсуков, у него не приняли заявление об отмене дисциплинарного взыскания, объявленного ему директором организации 2 марта 2009 г. Барсукову объяснили, что до его обращения в КТС прошло более трех месяцев после объявления взыскания. Барсуков мотивировал это тем, что в апреле был длительно болен и в подтверждение сослался на больничный лист. Однако председатель КТС отказался принять заявление у Барсукова.

Правильно ли поступил председатель КТС? Куда может обратиться Барсуков?

2. На заседании КТС должно было рассматриваться заявление Веретяникова, но он заявил отвод председателю КТС. Он сослался на то, что у них с председателем сложились неприязненные отношения, которые могут повлиять на решение трудового спора.

Вправе ли работник заявлять отвод председателю или членам КТС? Как, по Вашему мнению, должны поступить члены КТС?

3. Специальная комиссия, действующая в госбюджетной организации, установила переводчику-дактилологу Симбирцевой IX разряд по Единой тарифной сетке для определения оплаты труда. Считая, что в соответствии с квалификацией ей должен быть установлен XI разряд, Симбирцева обратилась в КТС. Представитель дирекции пояснил, что при установлении разряда Симбирцевой были учтены ее образование, стаж работы по специальности, личные и деловые качества и отношение к исполнению должностных обязанностей. Согласно действующему Положению указанной комиссией определено соответствие Симбирцевой занимаемой должности по IX разряду оплаты труда. Он также считал, что КТС не может рассматривать данный вопрос, поскольку установление соответствия работника и разряда оплаты труда в бюджетной организации не подлежит разрешению в органах по рассмотрению трудовых споров.

Как Вы считаете, прав ли представитель дирекции? Какое решение примет КТС?

4. Семнадцатилетний рабочий завода Васильев, двадцатилетний рабочий того же завода Косарев, студент вечернего вуза, обратились в КТС с заявлением о несогласии с предоставлением им ежегодных отпусков по утвержденному графику в мае. В заявлении они также указывали, что их устраивает предоставление отпуска в летнее время.

Каково Ваше мнение по данному вопросу? Обоснуйте решение, которое должна принять КТС.

5. Фролов, не согласившись с решением КТС, обратился в суд с иском к работодателю о взыскании заработной платы за работу в I и II кварталах, ссылаясь на то, что ему не выплачена надбавка к заработной плате за выслугу лет, которую он ранее получал на основании Положения о порядке выплаты вознаграждения за выслугу лет, действующего в отрасли. Он считал, что деньги, предназначенные для выплаты этого вознаграждения, работодатель незаконно перевел в общий фонд оплаты труда и использует для выплаты надбавок за результаты работы по итогам за квартал.

Ответчик иск не признал и пояснил, что работодатель имел право на средства, ранее предназначавшиеся для выплаты вознаграждения за выслугу лет, чтобы использовать для надбавок к заработной плате за результаты работы по итогам за квартал.

Правильны ли действия работодателя? Какое решение, по Вашему мнению, примет суд?

6. Николаев обратился в суд и предъявил иск к организации о восстановлении на работе, поскольку считал свое увольнение неправомерным. Он пояснил, что 5 сентября 2009 г. подал письменное заявление об увольнении по собственному желанию, но уже 10 сентября обратился вновь с письменным заявлением и сообщил, что отзывает свое заявление об увольнении. Однако ему отказали, сославшись на то, что 9 сентября был издан приказ о его увольнении согласно ст. 80 ТК РФ.

Какое решение, по Вашему мнению, примет суд?

7. Беспалова, инженер отдела главного механика, была уволена с 24 августа 2009 г. по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Она обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. В материалах, представленных в суд ответчиком, отсутствовали данные о том, что были соблюдены требования ст. 179 ТК РФ. При рассмотрении иска в судебном заседании выяснилось, что штатное расписание отдела главного механика было утверждено 15 сентября, а введено в действие 1 октября. Ответчик иск не признал и пояснил, что необходимость увольнения работника по сокращению штата является прерогативой руководителя, а введение в действие штатного расписания носит не существенный, а формальный характер.

Как может быть решен данный трудовой спор в суде?

8. Почтальон городского почтамта Зимин обратился в суд с иском о восстановлении ему 1-го квалификационного класса почтальона. В обоснование иска он сослался на то, что в феврале 2009 г. ему был присвоен 1-й класс с соответствующим окладом, но в августе того же года и.о. начальника почтамта издал приказ о присвоении ему 3-го класса и установил оклад выше, чем он получал с февраля. Считая решение администрации неправомерным, Зимин обратился в КТС; не согласившись с решением КТС, направил иск в суд.

Ответчик иск не признал и пояснил, что требования Зимина сводятся к

установлению новых условий труда, а потому должны рассматриваться работодателем по соглашению с выборным профсоюзным органом и не подлежат разрешению в суде. Ответчик ссылался и на то, что Зимину была присвоена квалификация 3-го класса в связи с установлением новых тарифных ставок всем работникам почтамта.

Истец в подтверждение иска ссылался на незаконность изменения работодателем уже установленных ранее трудовым договором условий труда, а именно понижением класса квалификации по сравнению с тем, который был установлен в феврале 2009 г.

Какое решение, по Вашему мнению, следует принять о подведомственности данного спора? Какое решение примет суд?

9. Электромонтер Соболев был уволен с работы по подп. «б» п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ на том основании, что он вследствие недостаточной квалификации не выполнял производственные задания.

Соболев обратился в суд с иском о восстановлении на работе, ссылаясь на то, что был принят на работу электромонтером IV разряда, который впоследствии квалификационной комиссией предприятия был изменен на III разряд, а это означало изменение условий его трудового договора. Однако руководитель периодически давал ему задания, тарифицируемые по IV разряду, с которыми он и не справлялся.

Какое решение должен вынести суд?

10. Заместитель генерального директора организации Федотов 2 октября 2009 г. приказом генерального директора был уволен с работы по п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Он обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

Ответчик иска не признал и пояснил, что Федотов уволен за невыполнение приказа, изданного 10 августа 2009 г., которым на него была возложена обязанность по руководству цехом N 1 – о приведении пожарного оборудования и инвентаря в боевую готовность. 24 сентября 2009 г. организации был нанесен значительный ущерб из-за пожара на территории цеха N 1, который произошел вследствие неудовлетворительной работы истца в части обеспечения противопожарной безопасности.

Истец считал, что нарушений трудовых обязанностей он не допускал, а уволен за критические выступления в адрес директора. Кроме того, из акта экспертизы следовало, что причиной пожара в цехе N 1 явилось возгорание от постороннего источника огня и не усматривалось данных о том, что противопожарная техника цеха была не в боевой готовности. Поэтому нет оснований считать, что им не выполнены указания, содержащиеся в приказе директора, изданном 10 августа 2009 г.

Какое решение, по Вашему мнению, вынесет по этому вопросу суд?

11. Инженер-исследователь 3-й категории Шаповалов обратился в суд с иском к институту, в котором он работает, о взыскании разницы в заработной плате в сумме 19050 руб. за период с 1 марта по 1 июня 2009 г.

Ответчик иск не признал и пояснил, что в связи с предстоящим увольнением Шаповалова с 1 июня 2009 г., согласно п. 2 ст. 81 КЗоТ РФ, его должность исключена из штатного расписания, а должностной оклад ему выплачивался в сумме 6000 руб. в месяц с учетом установленного минимального размера оплаты труда.

Истец ссылаясь на то, что в институте с 1 марта 2009 г. инженерам-исследователям 3-й категории повышены должностные оклады до 12350 руб. в месяц и с 1 марта минимальный размер оплаты труда данной категории работников составляет 12350 руб. Истец считал, что ему произведена оплата труда не в соответствии с его квалификацией по сравнению с работниками, занимающими аналогичные должности, а это противоречит действующему законодательству.

Каково Ваше мнение по данному вопросу, какое решение должен вынести суд?

12. Член кооперативного предприятия Яковлев работал в качестве машиниста бульдозера. Постановлением правления кооператива он был исключен из членов кооператива с 1 июля 1997 г. по собственному желанию. 20 августа 2009 г. он обратился в суд с иском о восстановлении в членах кооперативного предприятия и оплате за время вынужденного прогула.

Судом было вынесено решение о восстановлении Яковлева в членах кооперативного предприятия и оплате за время вынужденного прогула.

В жалобе правления кооперативного предприятия, направленной в областную суд, указывалось, что действующим законодательством и уставом данного кооператива не предусматривается выплата доли дохода за дни вынужденного прогула в случае восстановления исключенного члена кооператива, в связи с чем представители правления просили отменить решение суда об оплате времени вынужденного прогула.

Обоснованна ли жалоба правления кооперативного предприятия? Какое решение вынесет областной суд?

13. Макаров работал заведующим Центра восстановительного лечения для детей с бронхолегочной патологией при Детской городской больнице. Приказом главного врача указанной больницы он был уволен с работы, согласно п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, за однократное грубое нарушение своих трудовых обязанностей. Считая увольнение необоснованным, Макаров обратился в суд, аргументируя свою позицию тем, что нарушения своих трудовых обязанностей он не допускал. При этом он утверждал, что главный врач больницы нарушил требования трудового законодательства, увольняя его как руководителя, каковым он не является. Представитель ответчика утверждал, что Макаров не справляется со своими обязанностями, а нарушения этих обязанностей выражаются в непринятии мер по устранению недостатков в деятельности вверенного ему Центра.

Не соглашаясь с данными утверждениями, Макаров представил в суд разработанные им программы, иные документы, подтверждающие успеш-

ность применяемых им методов реабилитации и оздоровления.

Как Вы считаете, правильно уволен Макаров и какое решение вынесет суд?

14. На общем собрании коллектива работников организации были внесены предложения избрать в состав КТС заместителя начальника кадровой службы и главного консультанта.

В каком порядке создается КТС и кто решает вопрос о ее создании, каков правовой статус КТС? Считаете ли Вы обоснованными указанные предложения о составе КТС?

15. Истец обратился в суд с иском к организации о признании увольнения с работы незаконным, взыскании оплаты за вынужденный прогул, компенсации за неиспользованный отпуск и других выплат, а также о возмещении морального вреда. Представитель ответчика полагал, что данный спор не должен рассматриваться, поскольку спор неподведомственен суду, а работа истца определялась не трудовым, а гражданско-правовым договором подряда, трудовая книжка на истца не заводилась, приказ о приеме на работу не издавался. Истец ссылался на то, что выполняет работу по трудовой функции экономиста, которая была обусловлена при заключении договора. Работа, по мнению истца, носила постоянный характер, трудовую функцию он выполнял вместе с другими работниками, подчинялся внутреннему трудовому распорядку, не зная, что ему не заведена трудовая книжка и не был издан приказ, поскольку регулярно получал зарплату и пособие за время болезни. Истец также считал, что ему неправомерно объявлено об окончании гражданско-правового договора подряда, тогда как в действительности прекращено трудовое правоотношение с нарушением трудового законодательства и без указания причины и формулировки увольнения.

Как Вы считаете, какое решение примет суд?

16. Лазарева обратилась в суд с требованием к работодателю и его директору о признании необоснованным отказа в приеме на работу и компенсации морального вреда. Лазарева ссылалась на то, что ей было обещано устройство на работу на заводе, где были вакантные должности, соответствующие ее специальности и квалификации. Кроме того, из резолюции директора на ее заявлении следовало, что управление кадров должно уточнить должность для ее приема на работу, но это указание выполнено не было, а затем ей отказали в приеме на работу из-за неприязненных отношений, сложившихся с директором завода в связи с тем, что на протяжении длительного времени она настаивала на трудоустройстве на заводе.

Представитель завода не согласился с доводами Лазаревой, считая, что наличие вакантных мест на заводе значения в данном случае не имеет. Он настаивал на том, что данное дело не неподведомственно суду, сослался на то, что директор принял правильное решение об отказе в приеме на работу. Лазарева, по мнению ответчика, не может в судебном порядке оспаривать отказ

в приеме на работу, причину которого она не требовала указать в письменной форме. Однако Лазарева, опровергая утверждение ответчика, ссылалась на ст. 46 Конституции РФ, гарантирующую каждому судебную защиту его прав и свобод.

Как, по Вашему мнению, следует определить подведомственность данного дела, должен ли суд его рассматривать?

17. Шувалов обратился в суд с иском о восстановлении на работе, оплате за вынужденный прогул и компенсации морального вреда. Шувалов указывал, что в связи с реорганизацией областной фирмы и организацией областной Ассоциации по производству и торговле стройматериалами он был приглашен в порядке перевода (согласно п. 5 ст. 77 ТК РФ) в указанную Ассоциацию на должность ведущего товароведа. Ему предложили заключить трудовой договор на один год, хотя работа не носила срочного характера, он вынужден был согласиться, не желая оставаться без работы.

Представитель ответчика иск не признал и пояснил, что с истцом был заключен срочный трудовой договор, который закончился, и Шувалов был уволен согласно ст. 79 ТК РФ. Однако истец ссылался на то, что не учтены требования Закона, он устраивался на работу на неопределенный срок в порядке перевода, а трудовой договор был заключен на определенный срок в нарушение ст. 58 ТК РФ.

Как Вы оцениваете доводы истца и ответчика по данному трудовому спору? Какое решение вынесет суд?

18. Старший преподаватель академии Савельева обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и выплате за вынужденный прогул. Савельева пояснила, что была уволена с работы по ст. 79 ТК РФ ввиду того, что на ее должность конкурс не объявлялся, хотя с ней был заключен трудовой договор на определенный срок, который в дальнейшем не перезаключался. Представитель ответчика не согласился с иском, ссылаясь на то, что со всеми лицами профессорско-преподавательского состава заключается срочный трудовой договор согласно действующему федеральному закону. Поскольку должность старшего преподавателя, которую занимала Савельева, была исключена из штатного расписания, конкурс на нее не объявлялся. Савельева была уволена в связи с истечением срока трудового договора согласно ст. 79 ТК РФ.

Дайте оценку доводам истца. Как Вы считаете, истечение срока избрания по конкурсу влечет за собой автоматическое истечение срока действия трудового договора или служит основанием для проведения конкурса?

19. Главный инженер организации Иванов обратился в суд с иском о восстановлении на работе, указав, что он ошибочно уволен по п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей, поскольку не является ни руководителем, ни заместителем руководителя организации. Представитель ответчика иск не признал и пояснил, что, согласно Квалифи-

кационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, главный инженер организации (юридического лица) является первым заместителем руководителя организации, что отражено и в его должностной инструкции.

Однако истец, настаивая на исковых требованиях, ссылался на то, что ни в штатном расписании, ни в должностной инструкции, ни в приказе о приеме на работу не определен его правовой статус, подтверждающий, что он является заместителем руководителя организации.

Каков порядок увольнения по п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ? Какое решение, по Вашему мнению, примет суд?

Коллективные трудовые споры

1. В ходе проведения коллективных переговоров для заключения коллективного договора в ОАО «Сибмашзавод» между представителями работодателя и выборным профсоюзным органом, представляющим интересы работников, возникли разногласия. Представители работодателя настаивали на предоставлении дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день в количестве 14 календарных дней только начальникам цехов, участков, отделов, а также главным специалистам. Для остальных руководителей и специалистов предлагался отпуск продолжительностью 3 календарных дня. Профсоюзный орган предлагал предоставлять такой отпуск в количестве 9 календарных дней, но всем руководителям и специалистам предприятия.

В каком порядке разрешаются разногласия (споры), возникающие при проведении коллективных переговоров?

2. Генеральный директор ОАО «Связист» обратился в областной суд с иском о признании незаконной забастовки, проводимой профсоюзным комитетом этого предприятия в связи с нарушением порядка разрешения коллективных трудовых споров. Он мотивировал иск тем, что профсоюзом не использовались примирительные процедуры.

Председатель профсоюзного комитета, объявившего забастовку, ссылался на то, что несоблюдение требований законодательства о необходимости использовать все возможности для устранения причин и обстоятельств, повлекших коллективный трудовой спор, имело место не по вине профсоюза, а по вине руководства ОАО, уклонявшегося, несмотря на неоднократные предложения профсоюза, от разрешения коллективного трудового спора, связанного с проблемой повышения оплаты труда. В связи с этим не было возможности провести заседание примирительной комиссии, а также трудового арбитража. В подтверждение своей позиции профсоюзный комитет представил соответствующую документацию.

Какое решение может вынести областной суд в данной ситуации?

3. Трудовой коллектив Гидрографической базы выдвинул на своей конференции 10 марта требования об увеличении в связи с инфляцией зара-

ботной платы и ее индексации. Эти требования рассматривались примирительной комиссией и трудовым арбитражем, но соглашения по первому и второму вопросу достигнуто не было.

На конференции 13 марта трудовой коллектив принял решение начать бесспорную забастовку с 10 июня и предупредил об этом начальника базы 14 мая.

Начальник Гидрографической базы обратился в краевой суд с иском к стачечному комитету, созданному на конференции и уполномоченному трудовым коллективом возглавить забастовку, о признании забастовки незаконной. Истец ссылаясь на то, что забастовка повлечет за собой приостановку работы базы, из-за чего значительно повысится опасность аварийности судов, в том числе следующих с грузом в г. Норильск, по участку пути, обслуживаемому базой.

Как, по Вашему мнению, может быть разрешен подобный конфликт? Какое решение Вы бы вынесли на месте судьи?

4. Докеры-механизаторы морского торгового порта 30 января выдвинули на общем собрании два требования: произвести справедливое распределение дополнительной прибыли в размере 3 млн. руб. и установить тарифную ставку – 50 руб. в час. В этот же день указанные требования были переданы руководству порта.

Вопрос о перераспределении дополнительной прибыли в указанной сумме был урегулирован. В отношении другого требования – об увеличении тарифной ставки – стороны к согласию не пришли.

Коллектив докеров-механизаторов предупредил руководителя порта, что, в случае невыполнения их требований, они проведут предупредительную забастовку и оставляют за собой право на последующую забастовку до выполнения всех требований. С 14 по 18 февраля была проведена забастовка.

Руководитель порта обратился в областной суд с заявлением о признании указанной забастовки незаконной, ссылаясь на то, что коллективом докеров-механизаторов не соблюден порядок и условия проведения забастовки. Вопрос о повышении тарифной ставки до указанного размера не обсуждался на примирительной комиссии 31 декабря предыдущего года, а на заседании этой же комиссии 12 января вопрос был отложен до 14 февраля. Посредник для переговоров сторонами не приглашался. Трудовой арбитраж не создавался, так как коллектив не ставил вопроса о его создании и не выдвигал своих представителей для участия в нем.

Представители коллектива докеров-механизаторов пояснили, что трудовой арбитраж не создавался по вине руководства порта, а комиссия, подобная арбитражу, была создана в составе, определенном распоряжением главы администрации области. Эта комиссия рассматривала спор 13 января, в результате чего и был урегулирован спорный вопрос о перераспределении 3 млн. руб. прибыли.

Обоснован ли иск руководителя порта? Каково Ваше мнение по существу данного спора и по процедуре его разрешения?

5. В ОАО «Летное предприятие» возникла конфликтная ситуация в связи с заключением коллективного договора. Профсоюз летного состава считал, что администрация ОАО отказывается от подписания с ним коллективного договора.

Внеочередная конференция профсоюза летного состава 4 ноября приняла решение о проведении с 10 до 22 часов 12 декабря забастовки, повторив при этом свою позицию по поводу сложившейся ситуации.

Транспортный прокурор обратился в суд с заявлением в интересах ОАО о признании забастовки незаконной. По его мнению, она объявлена с нарушением установленного порядка, в частности, без соблюдения порядка осуществления примирительных процедур.

Кроме того, из предоставленных ответчиком материалов было видно, что на момент объявления забастовки администрация не могла подписать коллективный договор, так как к этому договору профсоюзом не были представлены необходимые приложения.

Какие правовые механизмы должны быть использованы при рассмотрении данного конфликта?

6. Государственное унитарное предприятие «Облэнерго» обратилось в суд с заявлением о признании незаконной забастовки, объявленной с 24 декабря работниками филиала ГУП, ссылаясь на то, что 3 декабря на конференции трудового коллектива филиала были выдвинуты требования к работодателю о повышении заработной платы до уровня прожиточного минимума в области работнику I разряда, о разъяснениях по выплате районного коэффициента, а также принято решение о начале забастовки с 24 декабря 2009 г. Данные требования работодателю письменно направлены не были.

20 декабря забастовочный комитет принял постановление о начале 24 декабря бессрочной забастовки, при этом в этот день предлагалось прекратить подачу горячей воды населению и другим потребителям, отключить подачу пара в бане. Кроме того, забастовочным комитетом были предъявлены дополнительные требования к работодателю о выплате районного коэффициента за 12 месяцев и об оплате 80-100% времени забастовки. При объявлении забастовки предложения по минимуму необходимых работ не были представлены.

24 декабря 2009 г. работниками филиала была начата забастовка, в городе была отключена горячая вода.

Работодатель просил суд признать начатую 24 декабря 2009 г. забастовку незаконной.

Предложите свой вариант решения суда.

Перечень рекомендуемых учебных изданий, Интернет-ресурсов, дополнительной литературы

Основные источники:

Нормативно – правовые акты:

1. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 года. Принята на всенародном референдуме 12 декабря 1993 г. // Российская газета. 25.12.93. №237.
2. Трудовой Кодекс Российской Федерации. Принят Государственной Думой 21 декабря 2001года // СЗ РФ. 2002. № 1. Ст. 2.
3. Закон РФ от 19.04.1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в РФ» // Ведомости РСФСР. 1991. № 18. Ст. 565.

Дополнительные источники:

1. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: учебник. М.: ТК Велби. 2004.
2. Ершова Е.А. Гражданское право – источник трудового права // Трудовое право. 2004. №12.
3. Казанцев В.Н. Трудовое право. Учебник для студентов средних профессиональных учебных заведений. М.: Академия. 2009.
4. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации / Отв. ред. Ю.П. Орловский. М.: КОНТРАКТ-ИНФРА-М. 2006.
5. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. Л.Н. Анисимова. М.: ЗАО «Юстицинформ». М. 2006.
6. Маврин С.П. Трудовое право России. Учебник. М.: Юрист. 2003.
7. Миронов В.И. Трудовое право России. Учебник. М.: Журнал «Управление персоналом». 2008.
8. Молодцов М.В. Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов. М. 2004.
9. Смоленский М.Б. Трудовое право РФ. Учебник для средних профессиональных учебных заведений. Р н/Д.: Феникс. 2008.
10. Сулейманова Г.В. Трудоустройство и занятость. Правовое регулирование М. 2003.
11. Трудовое право России / Под ред. Ю.П. Орловского, А.Ф. Нуртдиновой. М.: МЦФЭР. 2004.
12. Трудовое право: Учебник/Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2009.

Учебное издание

Горбачева И.А.

Трудовое право

Учебно-методическое пособие

Редактор Лебедева Е.М.

Подписано к печати 15.10.2015 г. Формат 60x84¹/₁₆.
Бумага офсетная. Усл. п. л. 7,84. Тираж 25 экз. Изд. № 3710.

Издательство Брянского государственного аграрного университета
243365 Брянская обл., Выгоничский район, с. Кокино, Брянский ГАУ