

С.Ю. Фильчакова

# **ПРАКТИКУМ ПО ТРУДОВОМУ ПРАВУ**

Учебное пособие

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Байкальский государственный университет

С.Ю. Фильчакова

## **ПРАКТИКУМ ПО ТРУДОВОМУ ПРАВУ**

Учебное пособие

Иркутск  
Издательство Байкальского государственного университета  
2020

УДК 34(075.8)  
ББК 67.405я73  
ПЗ0

Печатается по решению редакционно-издательского совета  
Байкальского государственного университета

Рецензенты      д-р юрид. наук, доц. Н.В. Васильева  
                         канд. юрид. наук, доц. С.А. Комков

Фильчакова С.Ю.

ПЗ0            Практикум по трудовому праву : учеб. пособие / С.Ю. Фильчакова. –  
Иркутск : Изд-во БГУ, 2020. – 107 с. – URL: <http://lib-catalog.bgu.ru>.

Содержит задачи, методические рекомендации по решению задач, тесты по ключевым разделам курса «Трудовое право».

Учебное пособие соответствует актуальным требованиям Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования и предназначено для студентов, обучающихся по программам бакалавриата, магистратуры, аспирантуры, преподавателей юридических вузов (факультетов), практикующих юристов и всех интересующихся трудовым правом.

УДК 34(075.8)  
ББК 67.405я73

© Фильчакова С.Ю., 2020  
© Издательство БГУ, 2020

## Оглавление

Введение .....	5
1. Трудовое право как отрасль права: предмет, метод и система .....	7
Задачи .....	7
Методические рекомендации по выполнению задач .....	9
Тест .....	9
2. Понятие и общая характеристика источников и принципов трудового права .....	12
Задачи .....	12
Методические рекомендации по выполнению задач .....	14
Тест .....	15
3. Правоотношения в сфере трудового права.....	19
Задачи .....	19
Методические рекомендации по выполнению задач .....	21
Тест .....	21
4. Социальное партнерство в сфере труда .....	26
Задачи .....	26
Методические рекомендации по выполнению задач .....	28
Тест .....	28
5. Правовое регулирование занятости и трудоустройства.....	31
Задачи .....	31
Методические рекомендации по выполнению задач .....	33
Тест .....	33
6. Трудовой договор .....	35
Задачи (заключение трудового договора) .....	35
Задачи (изменение трудового договора).....	39
Задачи (прекращение трудового договора) .....	42
Методические рекомендации по выполнению задач .....	46
Тест (заключение трудового договора).....	47
Тест (изменение трудового договора).....	49
Тест (прекращение трудового договора) .....	52
7. Рабочее время. Время отдыха .....	56
Задачи .....	56
Методические рекомендации по выполнению задач .....	61
Тест .....	62
8. Заработная плата. Гарантии и компенсации.....	65
Задачи .....	65
Методические рекомендации по выполнению задач .....	67

Тест .....	68
9. Трудовой распорядок. Дисциплина труда .....	72
Задачи .....	72
Методические рекомендации по выполнению задач .....	73
Тест .....	74
10. Материальная ответственность сторон трудового договора .....	77
Задачи .....	77
Методические рекомендации по выполнению задач .....	82
Тест .....	82
11. Способы защиты трудовых прав работников. Трудовые споры и порядок их разрешения.....	86
Задачи .....	86
Методические указания по выполнению задач.....	91
Тест .....	91
Основные источники курса, рекомендуемые для решения задач по курсу «Трудовое право» .....	95

## Введение

Изучение курса «Трудовое право» требует практических навыков, которые могут быть приобретены при решении задач по проблемам, связанным с применением трудового законодательства и выполнением тестов.

Учебное пособие содержит задачи, методические рекомендации по их выполнению и тесты по ключевым темам курса «Трудовое право».

Одной из наиболее сложных и значимых тем курса является институт трудового договора. В учебном пособии приведены задачи по различным подинститутам института трудового договора: заключение, изменение трудового договора, а также его прекращение по различным основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Кроме того, учебное пособие содержит тесты и задачи к иным не менее важным темам Общей и Особенной частей курса «Трудовое право».

Большая роль в овладении знаниями принадлежит самостоятельной работе обучающихся, в связи с чем несомненную помощь в подготовке к занятиям окажет решение задач, представленных в учебном пособии.

Задачи и тесты, представленные в учебном пособии, используются на семинарских занятиях с целью определения степени получения обучающимися знаний Трудового кодекса Российской Федерации, федеральных законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, правоприменительной практики рассмотрения и разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров в Российской Федерации по их категориям. Кроме того, задачи и тесты по трудовому праву способствуют эффективному освоению обучающимися действующего трудового законодательства.

Учебное пособие должно способствовать становлению необходимых в профессиональной деятельности личностных качеств, формированию знаний о трудовых и непосредственно связанных с ними отношениях, их правовом регулировании, развитию умений и навыков правоприменительной, консультационной и информационно-аналитической деятельности, разрешению конкретных практических ситуаций. Кроме того, решение задач и тестов направлено на формирование у студентов глубоко осознанного, опирающегося на научно обоснованные концепции и доктрины представления об основах правового регулирования рассмотрения трудовых споров, умения решения процессуальных и кадровых задач.

При подготовке учебного пособия наряду с авторскими разработками использовались: рабочая программа кафедры трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета им. О.Е. Кутафина (МГЮА) «Трудовые споры и порядок их разрешения», учебно-методическое пособие «Трудовое право России. Практикум» Санкт-Петербургского государственного университета, практикум по трудовому праву – методическая разработка Ярославского государственного университета, практикум по трудовому праву Тюменского государственного университета, учебное пособие «Трудовое право России» Байкальского государственного

университета экономики и права, сборник задач и методические указания по их выполнению Байкальского государственного университета экономики и права.

В учебном пособии размещен перечень основных источников (ключевые нормативные правовые акты, судебная практика и специальная литература), рекомендуемых для использования при решении задач и подготовке к тестированию по курсу «Трудовое право».

## ОБЩАЯ ЧАСТЬ

### 1. Трудовое право как отрасль права: предмет, метод и система

#### Задачи

1. Инженер Погорелова была уволена с государственного предприятия в связи с сокращением штатов и получила приглашение поработать домашней работницей у частного предпринимателя и уборщицей в частном магазине.

Определите, законодательством какой отрасли права регулируются данные отношения.

2. Группа студентов строительного института во время каникул решила подзаработать и договорилась с гражданином Матвеевым о том, что в течение месяца они построят ему баню на даче. В указанный срок баня не была построена по вине Матвеева, который не обеспечил студентов-строителей материалами.

Студенты-строители стали требовать оплаты за сверхурочную работу, под которой они понимали работу сверх указанного срока, а также справки о произведенной работе.

Правомерны ли требования студентов-строителей?

Нормативные правовые акты какой отрасли права регулируют указанные отношения? Как эти отношения называются?

3. Администрация вуза исключила студента Короткова за неуспеваемость без согласия профкома. Правомерно ли это? Распространяются ли статьи Трудового кодекса РФ, касающиеся профсоюзов, на студентов? Какая отрасль права регулирует отношения между студентами и вузом?

4. Медицинские работники районной больницы в течение нескольких месяцев не получали заработную плату.

Некоторые из них подали заявление о выплате заработной платы в комиссию по трудовым спорам, избранную на общем собрании трудового коллектива медицинских работников. Другие же решили бастовать.

Как называются правоотношения, возникающие в данном случае? Между какими субъектами они возникают и, законодательством какой отрасли права регулируются названные отношения?

5. Студенты вуза обратились к декану факультета с просьбой изменить составленное деканатом расписание учебных (аудиторных) занятий, по которому они должны заниматься 48 часов в неделю.

В обоснование своей просьбы они сослались на то, что максимальная норма рабочего времени трудящихся 40 часов в неделю.

Обоснованы ли требования студентов? Какое законодательство регулирует правоотношения, возникающие между студентами и вузом? Как можно назвать эти отношения?



6. Бухгалтер Быстрицкая заключила с индивидуальным предпринимателем договор об оказании услуг (в течение двух недель она должна была подготовить для сдачи в финансовые органы годовой отчет). Через две недели Быстрицкая представила подготовленные документы и потребовала за это оплату, обусловленную договором. Предприниматель ей отказал, в связи с тем, что он ни разу ее не видел в офисе в течение двух недель и поэтому уволил ее за прогул, и заключил договор с другим бухгалтером. Быстрицкая обратилась в суд. В каких отношениях находились Быстрицкая и индивидуальный предприниматель? Правомерны ли его действия? Какое решение должен принять суд?

7. В федеральном унитарном предприятии между генеральным директором и выборным профсоюзным органом возникли разногласия по поводу установления тарифных ставок и должностных окладов. Генеральный директор заявил, что тарифные ставки и должностные оклады устанавливаются методом государственного регулирования заработной платы. Председатель профсоюзного комитета считал, что размер заработной платы в виде тарифных ставок и должностных окладов определяется методом локального регулирования трудовых отношений.

Чье мнение является правильным с точки зрения метода трудового права?

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

9. При решении вопроса о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска, в связи с работой в районе Крайнего Севера совместителю Николаеву, комиссия по трудовым спорам сослалась на комментарий к ст. 286 ТК РФ? Правомерно ли это? Являются ли комментарии к Трудовому кодексу РФ, а также научные и справочные издания источниками трудового права?

10. Для оборудования гаража завод заключил с плотником Ивановым и сварщиком Семеновым договор, в котором был указан недельный срок выполнения работ и их стоимость (50 000 р.). В его содержании специально оговаривались следующие условия: а) конечный результат; б) время работы (срок); в) итоговая сумма оплаты труда группы с указанием конкретной суммы, получаемой каждым исполнителем. Выполняя работы по указанному договору в результате неосторожного обращения со сварочным оборудованием, Семенов сжег часть пиломатериала на общую сумму 17 000 р. и обжег левую руку, проболев 34 дня. Директор завода расторг с Ивановым и Семеновым договор и обратился в суд с иском о возмещении причиненного заводу ущерба (17 000 р.).

Прав ли директор завода?

Проанализируйте характер возникших правоотношений Иванова и Семенова с заводом. Вправе ли они требовать выполнения договора после выздоровления Семенова?

### **Методические рекомендации по выполнению задач**

#### ***При решении задач о предмете трудового права необходимо:***

- тщательно проанализировать изложенные в задаче фактические обстоятельства, необходимые для принятия решения;
- исходя из условий задачи, определить вид регулируемых отношений и нормативные правовые акты, подлежащие применению;
- указать нормативные правовые акты, определяющие содержание предмета трудового права;
- остановиться на анализе признаков, по которым можно отграничить трудовые отношения от иных смежных отношений, связанных с трудом. Внимательно изучить разную правовую природу трудового договора и смежных гражданско-правовых договоров;
- проанализировать судебную практику, имеющую отношение к рассматриваемым в задачах вопросам;
- сформулировать аргументированное решение.

#### ***При ответе на вопросы в задачах о методе и системе трудового права необходимо:***

- исходя из условий задачи, определить суть спора;
- сформулировать понятие метода трудового права и назвать комплекс специфических признаков (особенностей), свойственных методу правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- привести основания для классификации системы трудового права;
- определить способ и приемы правового регулирования отношений, указанных в задачах;
- для правильной оценки эффективности действующего трудового законодательства с целью выявления его пробелов и несовершенств отдельных норм проанализировать и использовать акты высших судебных органов (постановления Конституционного Суда Российской Федерации и Верховного Суда Российской Федерации), иной судебной практики;
- сформулировать мотивированный ответ.

### **Тест**

1. Предмет трудового права – это трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения:
- а) по материальной ответственности сторон трудового договора;
  - б) разрешению трудовых споров;
  - в) социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
  - г) заключению договора подряда;

д) управлению имуществом.

2. Субъектами трудовых отношений выступают:

- а) работник и работодатель;
- б) работник, работодатель и профсоюзный орган;
- в) работник, работодатель и органы службы занятости.

3. Трудовое право – это:

- а) раздел науки;
- б) институт права;
- в) учебная дисциплина;
- г) отрасль права.

4. Система трудового права – это:

- а) регламент трудовых отношений;
- б) Трудовой кодекс РФ;
- в) структура, совокупность юридических норм, составляющих единое целое с разбивкой на институты права;
- г) группа норм, регулирующих сходные трудовые отношения.

5. Какие общественные отношения из перечисленных ниже входят в предмет трудового права:

- а) отношения имущественные;
- б) отношения по обеспечению занятости и трудоустройству;
- в) отношения административно-управленческие;
- г) трудовые отношения;
- д) отношения, связанные с получением высшего образования;
- е) отношения по социальному страхованию;
- ж) трудовые процессуальные отношения.

6. Какие из нижеперечисленных признаков относятся к признакам наемного труда:

- а) труд самостоятельный;
- б) совместный (коллективный) труд;
- в) труд подчиненный;
- г) труд внутренне регламентируемый;
- д) труд личного характера.

7. Отрасли права отграничиваются друг от друга:

- а) только предметом;
- б) только методом;
- в) предметом и методом;
- г) предметом, методом и содержанием.

8. Распространяются ли нормы трудового права на следующих лиц:

- а) только на работников государственных и муниципальных унитарных предприятий;

- б) на работников любых предприятий, учреждений, организаций независимо от форм собственности, вида деятельности и отраслевой принадлежности;
- в) на работников, одновременно являющихся акционерами либо участниками хозяйственных обществ и товариществ;
- г) на членов производственных кооперативов;
- д) на военнослужащих;
- е) сотрудников органов внутренних дел.

9. Нормами какой отрасли права регулируются отношения лиц, осужденных к лишению свободы:

- а) уголовного права;
- б) трудового права;
- в) уголовно-исполнительного права;
- г) уголовно-процессуального права;
- д) гражданского права.

10. Метод правового регулирования трудового права характеризуют следующие особенности:

- а) сочетание централизованного и локального способов регулирования;
- б) единство и дифференциация правового регулирования;
- в) равенство сторон;
- г) специфика защиты трудовых прав участников трудовых отношений.

11. К объективным факторам дифференциации трудового законодательства относятся:

- а) место жительства работника;
- б) место расположения организации;
- в) природно-климатические условия;
- г) условия и характер труда;
- д) вид оборудования, на котором осуществляется трудовая деятельность.

12. К субъективным факторам дифференциации трудового законодательства относятся:

- а) возраст работника;
- б) наличие и количество детей у работника;
- в) состояние здоровья;
- г) национальность;
- д) принадлежность к общественным объединениям;
- е) принадлежность к религиозным конфессиям.

## 2. Понятие и общая характеристика источников и принципов трудового права

### Задачи

1. Федеральный закон «Об акционерных обществах» содержит норму: «На отношения между обществом и единоличным исполнительным органом общества (директором, генеральным директором) и (или) членами коллегиального исполнительного органа общества (правления, дирекции) действие законодательства Российской Федерации о труде распространяется в части, не противоречащей положениям настоящего Федерального закона». Таким образом, нормы Трудового кодекса РФ (в частности, ч. 3, 4 ст. 5 и ч. 6 ст. 11 ТК РФ) или Федеральный закон «Об акционерных обществах» применяются к регулированию деятельности генерального директора акционерного общества в случае противоречия норм?

2. Выпускник технического университета Кротов после окончания вуза решил путешествовать автостопом. Родители, узнав о таком решении, обратились в федеральную инспекцию по труду с жалобой о принудительном трудоустройстве их сына, получившего высшее образование. В инспекции им было отказано в удовлетворении заявленных требований. Кротовы обратились в суд для решения вопроса. Можно ли признать правомерными действия инспекции по труду? Какой принцип был нарушен? Какое решение должно быть вынесено судом?

3. Директором машиностроительного завода Пестряковым с учетом мнения профкома было утверждено положение о выплате вознаграждения по итогам годовой работы. Через месяц Пестряков единолично установил дополнительные условия, дающие право работодателю снижать при определенных условиях размер этой выплаты. В результате 83 работника были лишены годового вознаграждения полностью или частично.

Законны ли действия директора? К какой категории нормативных актов относится Положение о выплате вознаграждения по итогам годовой работы? Каков порядок принятия таких актов?

4. Фоменко был призван на гражданскую альтернативную службу. По истечении двух месяцев работы на альтернативной службе, он подал заявление об увольнении. После окончания двухнедельного срока предупреждения, Фоменко оставил место работы и уехал в другой город для последующего трудоустройства. Представители военного комиссариата, разыскав его, вручили ему документы военной прокуратуры о привлечении к уголовной ответственности за самовольное оставление места службы. Фоменко обратился в суд за защитой нарушенного права, поскольку он полагал, что в данном случае нарушен принцип свободы трудового договора.

Будут ли удовлетворены требования Фоменко? Сформулируйте аргументированный ответ.

5. При заключении трудового договора с муниципальным унитарным предприятием, Николаев указал директору на отсутствие в договоре условия о социальном страховании. Директор пояснил, что данное условие включается в трудовой договор, только при осуществлении работодателем дополнительного (медицинского, пенсионного) страхования работника и в связи с этим производятся отчисления в негосударственные пенсионные фонды. Прав ли руководитель организации? Какой принцип права, по мнению Николаева, нарушен? Если нарушен то, к какому виду этот принцип относится?

6. При приеме на работу в ОАО «Стройкомплект» будущего работника ставили в известность о том, что заключение трудового договора возможно лишь при одновременном вступлении в профсоюз. При этом директор по персоналу ссылаясь на коллективный договор, действующий в организации, в котором закреплено это условие. Может ли коллективный договор содержать такое условие? Какой принцип нарушается при заключении трудового договора?

7. Васильев был принят на работу в ООО «Иркутскспецстрой» по срочному трудовому договору, заключенному на три года. Через 6 месяцев Васильев написал заявление об увольнении по собственному желанию. Директор ООО «Иркутскспецстрой» заявление не подписал, аргументируя свое решение тем, что для расторжения срочного трудового договора требуется уважительная причина, которая в заявлении не указана и не подтверждена соответствующими документами, а в условиях трудового договора содержится указание на то, что при досрочном расторжении трудового договора без уважительных причин из расчета сумм, полагающихся работнику при увольнении, взыскивается неустойка в размере среднемесячного заработка. Кроме того, директор обосновал свое решение тем, что проект, в разработке которого принимал участие Васильев, не закончен. Как квалифицировать действия директора? Оцените ситуацию с точки зрения соответствия ее принципам трудового права.

8. Объявление о приеме на работу: требуется секретарь женского пола, приятной наружности в возрасте не старше 25 лет, не имеющая вредных привычек, владеющая навыками работы на компьютере и двумя иностранными языками (желательно английским и немецким). Обязательно наличие российского гражданства, высшего образования и регистрации (прописки) в данной местности. Необходимо представить рекомендацию от работодателя с последнего места работы и справку о доходах.

Соответствуют ли требования, изложенные в объявлении трудовому законодательству? Какие принципы трудового права нарушены?

9. Уволенному с военной службы по призыву Соколову было отказано в приеме на работу в качестве проводника на том основании, что по решению начальника отделения железной дороги на эти должности принимаются только женщины. Суд, куда обратился Соколов, отказал ему в приеме искового заявления и предложил обратиться в управление кадров железной дороги. В управ-

лении кадров подтвердили правильность решения начальника отделения железной дороги и его обоснованность. Нарушены ли принципы трудового права при отказе в приеме на работу? Если да то, какие? Разрешите дело по существу.

### **Методические рекомендации по выполнению задач**

#### ***Для решения задач по теме источники трудового права следует:***

- раскрыть понятие источников трудового права, формы их выражения, обозначить их классификации и особенности;

- определить, как осуществляется регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 5, 8, 9, 10 Трудового кодекса РФ);

- установить, каким образом осуществляется разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, а также определить, каким образом работодатель реализует свои нормотворческие полномочия;

- внимательно проанализировать условия задачи и установить, какими нормативными правовыми актами регулируются отношения, указанные в ней;

- применительно к условиям задачи определить сферу действия норм трудового права;

- изложить решение задачи с учетом установленных обстоятельств, которые прямо в ней сформулированы.

#### ***Для решения задач по теме принципы трудового права рекомендуется:***

- необходимо изучить лекционный и нормативный материал по теме;

- определить в каком нормативном правовом акте (нормативных правовых актах) закреплены принципы трудового права;

- раскрыть понятие и содержание основных принципов трудового права с учетом не только положений Трудового кодекса РФ, но и иного российского и международного законодательства в сфере труда, которое детализирует и дополняет его отдельные положения, а также закрепляет гарантии реализации основных принципов трудового права. Соотнести принципы трудового права с общеправовыми, межотраслевыми и внутриотраслевыми принципами и определить значение;

- для ответа на поставленные в задаче вопросы необходимо найти и проанализировать соответствующие нормативные правовые акты, судебную практику в анализируемой сфере;

- выявить все данные и определить правовые нормы, подлежащие применению в совокупности с судебной практикой, необходимые для принятия верного решения;

- отвечая на поставленные в задаче вопросы, не рекомендуется ограничиваться односложными ответами.

## Тест

1. Локальные источники трудового права – это:
  - а) нормативные правовые акты, принятые Советом Федерации РФ;
  - б) нормативные правовые акты, принятые Правительством РФ;
  - в) нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принятые работодателями в пределах своей компетенции;
  - г) нормативные правовые акты, приняты Президентом РФ.
  
2. Посредством централизованного регулирования устанавливается:
  - а) тарифная ставка для бюджетников;
  - б) минимум гарантий трудовых прав работников;
  - в) условия коллективного договора.
  
3. С помощью локального правового регулирования устанавливаются:
  - а) графики отпусков;
  - б) льготы и преимущества работникам из фондов предприятия (сверх минимальных гарантий, установленных централизованными нормативными актами);
  - в) определяется экстенсивная мера труда, т.е. продолжительность рабочего времени;
  - г) режим рабочего времени на предприятии.
  
4. Могут ли органы местного самоуправления принимать акты, содержащие нормы трудового права?
  - а) нет;
  - б) да.
  
5. Трудовое законодательство относится:
  - а) к ведению Российской Федерации;
  - б) совместному ведению Российской Федерации и ее субъектов;
  - в) ведению субъектов Российской Федерации.
  
6. Соотнесите источник трудового права и территорию его действия (перечень 1 и перечень 2):

Перечень 1	Перечень 2
а) Федеральные законы	1. В пределах конкретной организации
б) локальные нормативные акты	2. Территория субъекта РФ
в) нормативные акты субъектов РФ	3. Вся территория РФ
  
7. Расставьте источники трудового права по их юридической силе (в порядке убывания):
  - а) Трудовой кодекс РФ;
  - б) акты органов власти и управления субъектов РФ;
  - в) акты министерства труда и социальной защиты;
  - г) Федеральный закон «О государственной гражданской службе в РФ»;
  - д) Постановление правительства РФ «О повышении тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы»;



е) Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ»;

ж) Указ Президента «О должностных окладах в организациях государственной власти;

з) Конституция РФ.

8. К источникам трудового права относятся:

а) только нормативные правовые акты, которые составляют систему законодательства о труде;

б) какие-либо нормативные правовые акты, которые содержат нормы, направленные на регулирование трудовых отношений;

в) нормативные правовые акты, регулирующие трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения;

г) все нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника;

д) нормативные правовые акты, которые регулируют оплату труда.

9. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников могут быть установлены:

а) в Трудовом кодексе Российской Федерации;

б) в Трудовом кодексе и иных федеральных законах;

в) в трудовом законодательстве, иных нормативных правовых актах, коллективных договорах, соглашениях и локальных нормативных актах.

10. Специальные нормы трудового права распространяются:

а) на всех работников;

б) только на отдельные категории работников;

в) как на всех работников, так и на отдельные категории работников.

11. Перечень работ, на которых запрещено использовать труд женщин, разрабатывается:

а) работодателем с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

б) работодателями и профсоюзами с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

в) Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

12. Общие принципы правового регулирования отношений в сфере труда закреплены:

а) в Конституции Российской Федерации;

б) Основах законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан;

в) Трудовом кодексе Российской Федерации;

г) Гражданском кодексе Российской Федерации.

13. Трудовые отношения между работником и работодателем строятся на принципе:

- а) свободы труда, включая право на труд;
- б) равенства сторон;
- в) власти и подчинения;
- г) неприкосновенности собственности;
- д) равенства прав и возможностей;
- е) защиты от безработицы и содействия в трудоустройстве;
- ж) обеспечения каждого на справедливые условия труда.

14. Принудительный труд запрещен, но допускается:

- а) в целях поддержания трудовой дисциплины;
- б) в условиях чрезвычайных обстоятельств;
- в) в качестве меры воздействия за участие в забастовке;
- г) в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе.

15. Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, могут обратиться:

- а) в суд;
- б) комитет по защите прав потребителей;
- в) прокуратуру;
- г) органы федеральной инспекции труда;
- д) федеральный орган занятости населения;
- е) органы социальной защиты населения.

16. Какие из названных принципов не относятся к отраслевым принципам трудового права:

- а) принцип охраны собственности;
- б) принцип обеспечения равноправия в труде и занятости, запрет дискриминации в труде;
- в) принцип обеспечения права на защиту трудовых прав, включая судебную защиту, на индивидуальные и коллективные трудовые споры, включая право на забастовку;
- г) принцип обеспечения права на ограничение рабочего времени, на отдых, включая выходные, праздничные дни, ежегодный оплачиваемый отпуск;
- д) принцип законности.

17. Какие принципы относятся к принципам, выражающим политику в области правового регулирования рынка труда и занятости населения?

- а) запрещение принудительного труда;
- б) защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
- в) обеспечение права на обязательное социальное страхование работников;
- г) обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы.

18. К принципам, определяющим охрану прав работников и работодателей, относятся:

- а) обеспечение права представителей профсоюзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства, иных актов, содержащих нормы трудового права;
- б) социальное партнерство;
- в) установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей;
- г) обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров.

19. К принципам, определяющим применение труда наемных работников, относятся:

- а) свобода труда;
- б) обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы;
- в) содействие в трудоустройстве;
- г) сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.

20. Принцип обеспечения права каждого работника на справедливые условия труда включает в себя:

- а) право работодателя требовать от работника исполнения трудовых обязанностей;
- б) право работника на ежедневный отдых, ежегодный оплачиваемый отпуск;
- в) право на разрешение индивидуальных трудовых споров;
- г) право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены.

21. Принципы социального партнерства включают в себя:

- а) осуществление государственного надзора и контроля за соблюдением прав работников и работодателей;
- б) право на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- в) обязанность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- г) право работников, работодателей на участие в договорном регулировании трудовых отношений.

22. Выберите утверждения, характеризующие принцип единства и дифференциации трудового законодательства:

- а) трудовое законодательство содержит общие нормы, распространяющиеся на всех работников наемного труда;
- б) трудовое законодательство содержит лишь общие нормы, предусматривающие исключения для определенных категорий работников;
- в) трудовое законодательство включает специальные нормы, распространяющие свое действие на отдельные категории работников.

### 3. Правоотношения в сфере трудового права

#### Задачи

1. Художник Расторгуев заключил трудовое соглашение с драматическим театром, по которому он в течение двух месяцев должен был выполнить декорации для предстоящего спектакля. Через месяц Расторгуев заболел и после выздоровления представил листок нетрудоспособности с требованием оплатить его. Директор театра отказал ему, пояснив, что с Расторгуевым был заключен гражданско-правовой договор, по которому не предоставляются гарантии и льготы, предусмотренные трудовым законодательством. Правомерно ли поступил руководитель театра? Определите природу правоотношений, возникшую между театром и художником.

2. Капитан мотострелковых войск Бобров по истечении шестимесячного срока службы обратился к командованию с заявлением о предоставлении ему ежегодного отпуска, ссылаясь на ст. 122 ТК РФ. Командир воинской части отказал Боброву в предоставлении отпуска, объяснив ему, что на военнослужащих не распространяется трудовое законодательство. Бобров обратился в суд. Суд в удовлетворении иска отказал, поскольку посчитал, что между офицером Бобровым и воинской частью возникли не трудовые отношения и потому нормы трудового права к нему не могут быть применены. Определите, какие правоотношения возникли между сторонами. Решите спор по существу.

3. Бухгалтера Манукову пригласили работать бухгалтером в частной фирме и предложили заключить договор оказания услуг. Проясните ситуацию. Законны ли действия администрации? Какие правоотношения должны возникнуть между сторонами?

4. Кудряшов работает в частной фирме дворником больше года по трудовому соглашению. Имеет ли он право на отпуск и другие гарантии, предусмотренные трудовым законодательством? В каких правоотношениях находится Кудряшов? Что делать, если администрация организации отказывается предоставлять отпуск и не выплачивает отпускные?

5. Водителя организации в рабочее время приходится часто привлекать к закупке обедов для сотрудников, но его трудовая функция не предусматривает выполнение такой работы. Можно ли заключить с ним договор поручения на закупку продуктов? Определите, в каких правоотношениях состоит водитель с организацией?

6. Студенту профессионально технического училища (14 лет) Алексееву предложили работу в ООО «Локон» работу в качестве помощника парикмахера. Он согласился и заключил трудовой договор. Начальник отдела кадров организации оформила соответствующие документы – трудовую книжку, страховое свидетельство пенсионного страхования, приказ о приеме на работу. С 18 де-

кабря 2008 г. Алексеев приступил к исполнению своих обязанностей. Родители Алексеева, узнав о его трудоустройстве, обратились к администрации училища с жалобой о том, что их сын несовершеннолетний и самостоятельно не вправе решать такой вопрос. Правомерно ли поступили родители? Может ли студент Алексеев выступать субъектом трудовых отношений и самостоятельно заключать трудовой договор. Дайте аргументированный ответ.

7. Василькова обратилась к ректору университета с просьбой не выплачивать ее сыну студенту 2-го курса финансового факультета стипендию, в связи с тем, что он тратит ее на наркотические средства. Ректор распорядился ежемесячно выдавать стипендию студента Василькова его матери. Узнав об этом, Васильков обратился в студенческий профком с требованием отменить это распоряжение.

Определите вид правоотношений и субъектный состав в указанных отношениях. Решите спор по существу.

8. Патрикеев, работавший дворником ЖЭУ, был признан судом ограниченно дееспособным вследствие злоупотребления спиртными напитками. В связи с чем, заработную плату за него стал получать его попечитель (сестра). Патрикеев обратился с жалобой в федеральную инспекцию по труду с требованием отменить данное решение. В каком порядке может быть ограничена трудовая дееспособность? От имени инспектора по труду сформулируйте ответ на жалобу.

9. Начальник строительного-монтажного управления АО «Строитель» уволил рабочего-столяра за прогул. Рабочий обратился в суд с заявлением о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за все время вынужденного прогула, обосновывая свои исковые требования отсутствием соответствующих полномочий у начальника СМУ. Суд удовлетворил иск, указав, что начальник строительного-монтажного управления не является субъектом трудового права. Правомерно ли решение суда?

10. В ходе проведения плановой проверки государственной инспекцией труда было обнаружено, что в муниципальном унитарном предприятии на должности грузчика работает 15-летний Ковалев. Государственной инспекцией труда работодателям было предъявлено предписание об устранении нарушений трудового законодательства в отношении несовершеннолетнего Ковалева и прекращения с ним трудового договора в связи с нарушением правил приема на работу. От имени государственного инспектора труда составьте предписание. Охарактеризуйте специфику правового статуса несовершеннолетних работников.

11. В театре юного зрителя при подготовке спектакля потребовалось участие несовершеннолетних артистов, не достигших 14 лет и 14-летних. Каков

порядок привлечения к такой деятельности несовершеннолетних? Назовите субъектов указанных правоотношений.

12. Степанов, зарегистрированный в качестве индивидуального предпринимателя, занимается торгово-закупочной деятельностью и планирует взять на постоянную работу кассира. Степанов обратился в налоговую инспекцию с вопросом, каким образом ему необходимо оформить отношения с кассиром? В налоговой инспекции ему ответили, что кассир также должен зарегистрироваться в качестве индивидуального предпринимателя. Основан ли ответ налоговой инспекции на нормах законодательства? В каких правоотношениях будут находиться данные субъекты? Как следует оформить отношения между индивидуальным предпринимателем Степановым и кассиром?

13. Профсоюзная организация от имени работников направила в письменной форме предложение руководителю АО «Знак» о начале коллективных переговоров с целью заключения коллективного договора.

Руководитель АО «Знак» отказался от переговоров, аргументировав свой ответ тем, что профсоюзная организация не зарегистрирована и не обладает правами юридического лица в связи с чем не является субъектом социально-партнерских отношений и не может выходить с инициативой заключения коллективного договора. Дайте правовую оценку ситуации.

### **Методические рекомендации по выполнению задач**

#### ***В процессе решения задач необходимо:***

- выявить суть вопросов, поставленных в задаче;
- определить природу возникших правоотношений;
- найти нормы права, относящиеся к возникшей ситуации;
- ознакомиться с судебной практикой;
- сформулировать понятие трудовые отношения;
- привести признаки, разграничивающие трудовые отношения от иных отношений, связанных с трудом с учетом условий задачи;
  - охарактеризовать иные правоотношения, связанные с трудовыми;
  - разобраться в классификации субъектов трудового права;
  - уяснить правовой статус каждого из субъектов трудового права, основные элементы его содержания (трудовая правосубъектность; основные права и обязанности; юридические гарантии этих прав и обязанностей; ответственность);
  - определить правосубъектность субъектов в условиях задачи;
  - сформулировать ответ по существу поставленных вопросов.

### **Тест**

1. Правоотношения по трудовому праву:

- а) совокупность приемов и способов регулирования трудового права;
- б) круг общественных отношений, урегулированных нормами трудового права;

в) совокупность норм, расположенных в определенной последовательности, в логической связи между собой, разделенных на отдельные институты (подинституты) трудового права;

г) отношения по производству и распределению материальных благ среди работников организаций.

2. Трудовые отношения – это отношения, основанные:

- а) на юридической связи заказчика и подрядчика;
- б) соглашении между работником и работодателем;
- в) юридической связи органов местного самоуправления и работника;
- г) соглашении между профессиональным союзом и работниками.

3. Сторонами трудовых отношений являются:

- а) заказчик и подрядчик;
- б) работник и профсоюз;
- в) комиссия по трудовым спорам и работник;
- г) работник и работодатель;
- д) федеральная инспекция по труду и работник.

4. Кто не может быть работодателем – физическим лицом:

- а) нотариус;
- б) индивидуальный предприниматель;
- в) адвокат;
- г) начальник цеха;
- д) прораб.

5. Что не относится к правам работодателя:

- а) заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками;
- б) поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- в) разрешать споры, возникшие между работниками.

6. Основаниями возникновения трудовых отношений являются:

- а) вынесение судебного решения о заключении трудового договора;
- б) заключение договора об оказании юридических услуг;
- в) заключение трудового соглашения;
- г) заключение трудового договора;
- д) фактическое допущение к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя;
- е) избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

7. Основаниями изменения трудовых правоотношений являются:

- а) достижение пенсионного возраста;
- б) изменение существенных условий трудового договора;
- в) перевод в связи с производственной необходимостью;
- г) перемещение на другое рабочее место;
- д) бракосочетание.

8. Определите, кто из нижеперечисленных субъектов состоит в трудовых отношениях:

- а) преподаватель, работающий в коммерческом вузе;
- б) сотрудник внутренних дел, проходящий службу в районном отделении внутренних дел;
- в) военнослужащий, проходящий военную службу по контракту;
- г) работник фермерского хозяйства;
- д) студент, являющийся членом студенческого профсоюза;
- е) надомник швейного объединения;
- ж) иностранец, осуществляющий свою деятельность на российском совместном предприятии;
- з) член совета директоров;
- и) директор акционерного общества;
- к) писатель – член Союза писателей.

9. Основаниями прекращения трудовых правоотношений являются:

- а) смерть работника;
- б) отстранение от работы;
- в) смерть работодателя;
- г) соглашение сторон;
- д) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- е) истечение срока трудового договора;
- ж) рождение ребенка;
- з) развод.

10. Субъектами правоотношений по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства являются:

- а) профсоюзные органы и работник;
- б) работник, профсоюзные органы и работодатель;
- в) профсоюзные органы и работодатель.

11. Какие из следующих правоотношений могут предшествовать трудовым правоотношениям:

- а) правоотношения по рассмотрению трудовых споров;
- б) правоотношения по содействию в обеспечении занятости и трудоустройства;
- в) правоотношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников.

12. Трудовой кодекс РФ применяется к трудовым правоотношениям возникшим:

- а) после введения его в действие;
- б) после его подписания;
- в) после 1 февраля 2002 г.;



- г) до введения его в действие;
- д) после вынесения решения судом.

13. Основными субъектами трудового права являются:

- а) работник;
- б) трудовой коллектив;
- в) профсоюз;
- г) работодатель.

14. Что включает в себя правовой статус субъекта трудового права?

- а) основные права и обязанности;
- б) юридические гарантии трудовых прав;
- в) трудовая правосубъектность;
- г) ответственность за нарушение трудовых обязанностей.

15. По общему правилу трудовая правосубъектность у гражданина возникает:

- а) с 18 лет;
- б) 16 лет;
- в) 15 лет;
- г) 14 лет;
- д) возраст в законодательстве не определен.

16. К работодателям – субъектам трудового права относятся:

- а) организации – юридические лица;
- б) физические лица – имеющие статус индивидуального предпринимателя;
- в) организации – не имеющие статуса юридического лица;
- г) физические лица – не имеющие статуса индивидуального предпринимателя.

17. К субъектам трудового права не относятся:

- а) военнослужащие при исполнении ими обязанностей военной службы;
- б) члены совета директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор);
- в) лица, работающие на основании договоров гражданско-правового характера;
- г) лица, заключившие трудовой договор о работе в воинской части;
- д) работники федеральных унитарных предприятий;
- е) все перечисленные относятся к субъектам трудового права.

18. Работодательская правоспособность – это:

- а) способность заключать с гражданами трудовые договоры;
- б) способность выплачивать работникам заработную плату;
- в) способность к труду;
- г) трудовая правосубъектность.

19. Имущественный критерий трудовой правосубъектности работодателя характеризует:

- а) наличие имущества у работодателя, необходимого для организации трудовой деятельности работников;
- б) способность организации выплачивать работникам заработную плату;
- в) наличие уставного капитала у организации.

20. Оперативный критерий трудовой правосубъектности работодателя характеризует:

- а) способность организации, как субъекта трудового права, осуществлять набор кадров;
- б) способность организации, как субъекта трудового права, организовывать труд работников;
- в) способность организации, как субъекта трудового права, создавать работникам необходимые условия для качественной и высокой производительной работы.

21. Трудовая правосубъектность профсоюза как субъекта трудового права характеризуется:

- а) добровольностью объединения;
- б) государственной регистрацией;
- в) уведомительной государственной регистрацией;
- г) открытием лицевого счета в банке;
- д) имущественным критерием.

22. Профессиональные союзы имеют право предъявлять в суд иски в защиту прав и интересов:

- а) работодателя;
- б) работников;
- в) собственника организации;
- г) учредителей организации.

23. Профсоюзы имеют право представлять интересы своих членов при заключении:

- а) коллективного договора;
- б) трудового договора;
- в) соглашения;
- г) договора подряда;
- д) учредительного договора.

24. Профсоюз создается по инициативе:

- а) работодателей;
- б) работников;
- в) органов местного самоуправления;
- г) Российской трехсторонней комиссии;
- д) работников и работодателей.

## 4. Социальное партнерство в сфере труда

### Задачи

1. Согласно ст. 29 Трудового кодекса РФ, интересы работников организации при проведении коллективных переговоров, заключении коллективного договора с работодателем представляет первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками.

Ситуация 1: В организации есть первичная профсоюзная организация общероссийского профсоюза, объединяющая менее половины работников и профсоюзная организация, объединяющая более половины работников, но не входящая ни в какой общероссийский профсоюз. Кто имеет приоритет при представлении интересов работников?

Ситуация 2: При наличии первичной профсоюзной организации объединяющей менее половины работников (см. ст. 31 ч. 1 ТК РФ), необходимо ли поручение работников на общем собрании (конференции) представлять их интересы этой первичной профсоюзной организации? Требуется ли по смыслу ст. 29, 31, 37 для первичной профсоюзной организации общероссийского профсоюза такое уполномочие?

2. Директор завода отказался вести с профсоюзами переговоры по поводу заключения коллективного договора, мотивируя тем, что ТК РФ не предусматривает заключения коллективного договора в обязательном порядке, тем более что на заводе существуют несколько профсоюзных организаций и с какой из них вести переговоры он не знает.

Прав ли директор? В каких случаях заключается коллективный договор?

3. В АО «Спектр» существуют три профессиональных союза, представляющие интересы своих членов. В связи с решением общего собрания работников трудового коллектива о заключении в организации коллективного договора, у выборных профсоюзных органов соответствующих профсоюзов возникли вопросы, по которым не было единства мнений. Они обратились к юристу организации с просьбой ответить на вопросы:

С каким из трех профсоюзов работодатель должен вести переговоры и заключить коллективный договор?

Может ли коллективный договор, заключенный с одним из профсоюзов, распространен на всех работников трудового коллектива? Какой ответ должен дать юрисконсульт?

4. В ООО «Эталон» не все работники являются членами профсоюза (около 1/3 от общего числа всех работников). Кто может представлять их интересы при заключении коллективного договора, ведь в профсоюз вступать они не хотят? Могут ли работники указанного акционерного общества поручить представлять их интересы не профсоюзной организации, а кому-нибудь другому?

5. Представители работников и руководитель филиала организации подготовили проект коллективного договора на следующий календарный год. Однако при обсуждении проекта на общем собрании работников филиала возник вопрос о правомерности его заключения, так как филиал был образован три месяца назад и срок действия коллективного договора организации еще не истек.

Можно ли заключать коллективные договоры в филиалах, представительствах, иных обособленных структурных подразделениях организаций? Кто является сторонами коллективного договора в подобной ситуации? А какой срок можно заключать коллективный договор?

6. Профсоюз обратился в суд с заявлением о признании незаконным и не подлежащим применению условия коллективного договора, предусматривающего лишение части заработной платы работников, допустивших нарушение трудовой дисциплины. Суд отказал в рассмотрении данного заявления, мотивируя тем, что профсоюз стороной коллективного договора не является, а сам коллективный договор нельзя признать актом, содержащим нормы трудового права. При этом каждый работник, привлеченный к ответственности на основании коллективного договора, не лишен права обжаловать в суде действия работодателя. Можно ли признать определение суда законным и обоснованным?

7. В организации коллективного договора нет, и предложение о начале переговоров не поступило. Не противоречит ли эта ситуация нормам ТК РФ? Кто вправе выступать инициатором коллективных переговоров: работники или работодатель?

8. Коллектив работников филиала акционерного общества выступил с инициативой заключения коллективного договора. Другие работники организации заключать коллективный договор не хотят. Как быть в этой ситуации? Дайте аргументированный ответ.

9. При заключении коллективного договора МУП «Водоканал» потребовалось произвести некоторые расчеты. По решению комиссии по ведению коллективных переговоров был приглашен опытный экономист. Счет на оплату приглашенного специалиста, комиссией было предложено передать работодателю для оплаты. Должен ли работодатель оплачивать услуги приглашенных специалистов? Правомерно ли предложение комиссии? Кто должен оплачивать услуги приглашенных специалистов? Дайте аргументированный ответ.

10. В ст. 320 ТК РФ говорится о том, что 36-часовая рабочая неделя для женщин, работающих в условиях Крайнего Севера, устанавливается коллективным договором или трудовым договором, то есть на усмотрение коллектива или работодателя. Если нет этой нормы в коллективном договоре (и вообще коллективного договора нет) и в трудовом договоре отсутствует такое условие, то означает ли это, что для женщин можно устанавливать полную рабочую не-

делю? Должны ли локальные нормативные акты соответствовать коллективному договору и как быть, если коллективный договор отсутствует?

11. Вправе ли стороны самостоятельно определять содержание и структуру коллективного договора, в частности устанавливать дополнительные льготы работникам по сравнению с трудовым законодательством? Можно ли работодателю государственной организации самостоятельно увеличить ежегодные отпуска своим работникам и указать это в коллективном договоре, например, не 28, а 38 календарных дней? Можно ли их оплачивать из бюджетных средств?

### **Методические рекомендации по выполнению задач**

#### ***При решении задач следует:***

- определить понятие и содержание социального партнерства;
- проанализировать нормативные правовые акты, регулирующие заключение коллективных договоров и соглашений;
- сформулировать понятие коллективного договора и рассмотреть его отличия от соглашений, а также сферу его действия;
- остановиться на анализе заключения коллективного договора, его сторон и содержания;
- выявить основные проблемы возникшей ситуации;
- найти и проанализировать нормативные правовые акты, судебную практику, относящиеся к правоотношениям, указанным в задаче, для ее решения;
- применить способы и методы защиты нарушенных прав и законных интересов субъектов правоотношений в анализируемой сфере;
- решить дело по существу.

### **Тест**

1. Кем разрабатывается и принимается коллективный договор:
  - а) на референдуме;
  - б) на сессии Законодательного Собрания РФ;
  - в) на собрании руководителей предприятия, фирмы, организаций;
  - г) на общей конференции трудового коллектива;
  - д) комиссией, образованной по решению представителей сторон социального партнерства.
  
2. Сторонами заключения коллективного договора являются:
  - а) работодатель (физическое лицо) и работник;
  - б) председатель профсоюзного комитета и работники;
  - в) работодатели и работники;
  - г) представители работников и представители работодателей;
  - д) комитет по трудовым спорам и работники.
  
3. Моментом начала действия коллективного договора считается:
  - а) через 5 дней после подписания;
  - б) с момента заключения;

- в) после государственной регистрации;
- г) со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором;
- д) с момента регистрации коллективного договора.

4. При реорганизации организации коллективный договор:

- а) сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации;
- б) сохраняет свое действие в течение срока, на который он заключен;
- в) действует в течение 10 дней с момента реорганизации;
- г) продолжает действовать неограниченный промежуток времени;
- д) прекращает свое действие сразу после завершения реорганизации.

5. Уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах представители:

- а) сторон привлекаются и к дисциплинарной, и к уголовной ответственности;
- б) работников привлекаются к административной ответственности;
- в) сторон не подлежат юридической ответственности;
- г) работодателя привлекаются к административной ответственности.

6. Коллективным договором устанавливается:

а) обязательные дополнительные льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными актами, соглашениями;

б) дополнительная дисциплинарная ответственность для работников и работодателя в случае невыполнения ими коллективного договора организации;

в) механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;

г) дополнительные льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными актами, соглашениями, с учетом финансово-экономического положения работодателя.

7. Коллективный договор распространяется:

- а) только на работников, участвовавших в его заключении;
- б) на всех работающих в организации;
- в) только на членов профсоюза;

8. Где не может заключаться коллективный договор:

- а) в государственном унитарном предприятии;
- б) у работодателя – физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем;
- в) в частных компаниях;
- г) в полиции;
- д) на государственной гражданской службе.

9. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы:

а) с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев;

б) с оплатой за счет средств профсоюзной организации на срок не более трех месяцев;

в) с сохранением среднего заработка на срок, установленный руководителем организации.

10. Условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, обязан создавать:

а) профсоюз;

б) работодатель;

в) представители работников и работодателей;

г) орган местного самоуправления;

д) субъект Российской Федерации.

11. Вступление в коллективные переговоры стороны, получившей письменное уведомление от другой стороны с предложением о начале коллективных переговоров, является:

а) правом;

б) обязанностью.

12. Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится:

а) приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным договором, соглашением;

б) работодателем;

в) органами исполнительной власти.

13. В каких случаях представители работников, участвующие в коллективных переговорах, могут быть уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа:

а) при совершении дисциплинарного проступка;

б) в период временной нетрудоспособности;

в) при расторжении трудового договора по собственному желанию.

## ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ

### 5. Правовое регулирование занятости и трудоустройства

#### Задачи

1. Гражданин Крамарчук в течение года после увольнения с постоянной работы занимался частной предпринимательской деятельностью в сфере торговли (зарегистрировался как индивидуальный предприниматель и торговал продуктами питания в киоске), имел постоянный доход, с которого уплачивал все необходимые налоги. Но со временем торговля перестала приносить прежнюю прибыль, и Крамарчук, передав управление предпринимательской деятельностью супруге, оставшись зарегистрированным в качестве индивидуального предпринимателя, решил изменить род деятельности. Он обратился в центр занятости с целью поиска подходящей работы и, предоставил все необходимые документы, в том числе справку налоговой инспекции о своем доходе за прошедший год, для назначения ему пособия по безработице.

Может ли Крамарчук быть зарегистрирован в качестве безработного и рассчитывать на получение пособия по безработице?

2. Петров в целях поиска подходящей работы обратился в государственный орган занятости. Орган занятости населения отказал ему в регистрации в качестве безработного, поскольку Петров является бывшим военнослужащим, получающим пенсию за выслугу лет по государственному пенсионному обеспечению. Петров не согласился с таким решением, так как рассчитывал на получение пособия по безработице, поскольку размер пенсии за выслугу лет очень низкий и, кроме того, он не мог самостоятельно найти себе подходящую работу в связи с чем обратился в орган занятости. Правомерен ли отказ государственного органа занятости? Может ли Петров быть признан безработным? Какую поддержку он может получить в государственном органе занятости?

3. Максакова, ранее не работавшая (16 лет), обратилась в службу занятости для поиска подходящей работы. Поскольку она не имела никакой профессии (специальности), постольку службой занятости ей было предложено пройти профессиональную подготовку в учебном центре. Максакова от предложения отказалась, на основании того, что она хотела получить работу, а не направление на учебу. Тогда служба занятости предложила Максаковой работу временного характера (мойщицы посуды в кафе), от которой она также отказалась, так как ей требовалась постоянная работа. Служба занятости отказала Максаковой в регистрации в качестве безработной. Законно ли решение службы занятости? Охарактеризуйте порядок регистрации граждан в качестве безработных.

4. Круглова длительное время не работала, так как после окончания колледжа вышла замуж и осуществляла уход за двумя детьми. Она обратилась в территориальный орган государственной службы занятости для регистрации в качестве безработной и поиска подходящей работы. Кругловой в регистрации было



отказано, так как службе занятости было известно о том, что у нее есть приусадебный участок, продажа плодов с которого, приносит семье Кругловой определенный доход, а, следовательно, она не может быть отнесена к незанятому населению. Круглова с решением службы занятости не согласилась и обратилась в инспекцию по труду с жалобой. Правомерно ли решение территориального органа службы занятости? Какой ответ должна дать инспекция по труду?

5. Воеводин был уволен из ООО «Кавказ» за прогул. Он обратился в районную службу занятости для поиска подходящей работы и регистрации в качестве безработного. Служба занятости зарегистрировала Воеводина в качестве безработного, но выплату пособия по безработице начала производить только по истечении трех месяцев после регистрации. Воеводин не согласился и обратился в территориальный орган занятости с жалобой. Какой порядок выплаты пособия по безработице предусмотрен законодательством? Правомерны ли действия районной службы занятости? Охарактеризуйте основные полномочия государственной службы занятости. Дайте мотивированный ответ.

6. Маковецкий был зарегистрирован в качестве безработного и ему стали выплачивать пособие по безработице. Через некоторое время органу занятости населения стало известно, что Маковецкий по договору гражданско-правового характера на дому изготавливает запчасти для электроники и имеет в связи с этим высокие доходы. Есть ли у органа занятости основания принять решение о лишении Маковецкого статуса безработного или пособия по безработице?

7. Багрова была уволена из ООО «Метроном» в связи с сокращением штатов. По ее просьбе в трудовой книжке была сделана запись: «Уволена по собственному желанию». В органе занятости населения Багрова была зарегистрирована как безработная. В течение двух месяцев со дня регистрации органу занятости не удалось подобрать ей подходящую работу. Кроме того, Багрова заболела и впоследствии представила в органы службы занятости листок нетрудоспособности. Может ли Багровой выплачено одновременно пособие по временной нетрудоспособности и пособие по безработице?

8. Лаврентьев подал в орган занятости документы о признании его безработным. Органом занятости было отказано Лаврентьеву в связи с тем, что Лаврентьев был студентом государственного университета заочной формы обучения. Лаврентьев с решением органа занятости не согласился и обратился в суд. Какое решение должен принять суд?

9. Инженер Владимиров был уволен из организации в связи с ее ликвидацией. Он обратился в государственную службу занятости для регистрации его в качестве безработного и подыскания подходящей работы. Ему предложили работу в качестве техника по его специальности. Он отказался, считая, что место этой работы слишком удалено от его местожительства (2 часа езды в один конец) и оплата значительно ниже прежней. Можно ли считать предложенную

работу подходящей для Владимирова? Какие документы ему надо представить для регистрации в качестве безработной? Какой будет размер его пособия по безработице, когда и в течение какого срока он будет его получать? Каков порядок высвобождения работников при ликвидации организации и, каковы их материальные гарантии?

10. Померанцев, уволенный в связи с ликвидацией организации, обратился для регистрации в качестве безработного в службу занятости. В связи с тем, что Померанцев отказался от двух вариантов подходящей работы, ему было отказано в регистрации. Померанцев обратился с жалобой в прокуратуру. В обоснование своих требований он указал на то, что, предложенная службой занятости работа, не отвечала основным критериям, так как заработная плата не соответствовала оплате по прежнему месту работы и максимальная удаленность места работы от места жительства составляла полтора часа. Правомерны ли действия службы занятости? Назовите основные критерии подходящей работы. Сформулируйте ответ прокуратуры на жалобу Померанцева.

### **Методические рекомендации по выполнению задач**

#### ***Приступая к решению задачи, необходимо:***

- внимательно прочесть задачу, проанализировать нормативные правовые акты, регулирующие рассматриваемые в задаче отношения;
- изучить судебную практику;
- выяснить все данные, необходимые для верного решения;
- в контексте рассматриваемых отношений определить понятия подходящая и неподходящая работа;
- остановиться на перечне лиц, относящихся к занятому населению;
- выявить, что требуется для принятия соответствующего решения, на какие конкретно вопросы необходимо ответить;
- ответ необходимо формулировать только с учетом тех обстоятельств, которые прямо представлены в задаче. В случае отсутствия конкретного условия, решение задачи может быть вариативным.

### **Тест**

1. Деятельность государственной службы занятости населения направлена:
  - а) на содействие в предоставлении налоговых льгот гражданам, признанным безработным;
  - б) прогноз развития занятости населения;
  - в) содействие в профессиональном обучении безработных граждан за пределами РФ;
  - г) осуществление социальных выплат гражданам, признанным безработными.
2. Занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением:
  - а) личных потребностей, не противоречащая закону;

- б) личных и общественных потребностей, не противоречащая закону и приносящая, как правило, им заработок;
- в) общественных потребностей;
- г) духовных потребностей.

3. Подходящей считается работа соответствующая:

- а) оплате не ниже минимального размера оплаты труда;
- б) условиям прежнего места работы;
- в) транспортной доступности рабочего места;
- г) состоянию здоровья;
- д) профессиональной пригодности работника, с учетом уровня его профессиональной подготовки;
- е) всему перечисленному.

4. Занятыми считаются граждане:

- а) зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей;
- б) работающие на своем садовом участке;
- в) работающие по трудовому договору;
- г) выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера;
- д) домашние хозяйки;
- е) проходящие альтернативную гражданскую службу;
- ж) жены военнослужащих, не имеющие работы;
- з) учредители (участники) организаций.

5. Безработными признаются граждане, которые:

- а) не достигли 16-летнего возраста;
- б) осуждены к наказанию в виде лишения свободы;
- в) являются трудоспособными;
- г) получают трудовую пенсию;
- д) не имеют работы и заработка (дохода);
- е) зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы.

6. Работодатели обязаны предоставить уполномоченному органу по вопросам занятости информацию о массовом высвобождении работников не менее чем:

- а) за один месяц;
- б) два месяца;
- в) три месяца;
- г) две недели.

7. Отказ в период безработицы от двух вариантов подходящей работы является основанием:

- а) для прекращения выплаты пособия по безработице;
- б) сокращения размера пособия по безработице;
- в) снятия безработного с регистрационного учета;
- г) приостановления выплаты пособия по безработице.

8. Безработными не могут быть признаны граждане:

- а) которым в соответствии с законодательством РФ назначена трудовая пенсия по старости;
- б) проходящие заочный курс обучения в образовательных учреждениях;
- в) достигшие 16-летнего возраста;
- г) являющиеся членами производственных кооперативов.

9. Максимальная удаленность подходящей работы от места жительства безработного определяется:

- а) органами местного самоуправления;
- б) органами службы занятости;
- в) инспекцией по труду.

10. Безработным гражданам гарантируются:

- а) социальная поддержка;
- б) бесплатное получение услуг по профессиональной ориентации и психологической поддержке;
- в) бесплатное получение услуг по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию по направлению органов службы занятости;
- г) бесплатное медицинское освидетельствование при направлении органами службы занятости для прохождения профессионального обучения или получения дополнительного профессионального образования;
- д) бесплатное предоставление жилого помещения.

## **6. Трудовой договор**

### **Задачи (заключение трудового договора)**

1. В июне 2017 г. Стрельцова получила диплом о высшем образовании. В феврале 2017 г., являясь студенткой дневной формы обучения, она устроилась на работу. Возник вопрос о трудовой книжке: будет ли действительна запись об устройстве на работу в феврале? Или же Стрельцова должна сначала пойти в университет и сделать запись о высшем образовании? Если так, то запись об устройстве на работу может быть датирована только июлем 2017 г.? Помимо этого, в сентябре Стрельцова хочет поступить в очную аспирантуру. Может ли она совмещать обучение с работой? Будет ли делаться запись об этом в трудовой книжке?

2. Киселева учится в аспирантуре по дневной форме обучения. Ее трудовая книжка, согласно закону, хранится в отделе аспирантуры. Киселева решила трудоустроиться на 0,5 ставки преподавателем. Может ли ее работодатель оформить вторую трудовую книжку по месту работы? Какие могут возникнуть проблемы? Дайте аргументированный ответ.

3. С Ветровым заключен срочный трудовой договор на период отпуска Колосова. Колосов в отпуске заболел. Можно ли продлить срок договора с Ветровым либо необходимо перезаключать с ним новый договор? Какой период нужно выждать после увольнения работника по окончании срока трудового договора для того, чтобы принять его вновь по другому срочному трудовому договору? Решите вопрос по существу.

4. Алексеев работает в организации, занимающейся продажами компьютеров и оргтехники. К нему неоднократно обращались организации с просьбой заключить договор на обслуживание компьютеров, ремонт и все с этим связанное (заправка картриджей, ремонт копиров, сканеров, принтеров, компьютеров и пр.). Однако через организацию Алексееву оформлять договоры накладно и долго. Может ли он, работая в той же организации, стать предпринимателем (или каким-то юридическим лицом), чтобы заключать договоры, оформляя их на себя непосредственно? Можно ли работать где-либо по трудовому договору и при этом быть еще частным предпринимателем? Дайте правовую оценку ситуации.

5. Работник работает в организации одновременно на двух должностях, причем одна из работ является для него основной, а вторая – совместительством. С основной работы он уволился. Какие последствия это повлечет для него как для совместителя? Не станет ли в этом случае его работа по совместительству основной?

6. Котов является пилотом авиакомпании «АJT». Так как дела у авиакомпании идут не очень хорошо (мало полетов), он хотел устроиться в другую авиакомпанию по совместительству. Но Котову не разрешили этого сделать, ссылаясь на Трудовой кодекс РФ, по которому ему, якобы, запрещено совместительство. Так ли это и что можно сделать в этой ситуации?

7. При поступлении на работу женщина указала в анкете, что не является беременной, однако в период испытательного срока забеременела. Имеет ли право организация уволить ее за неудовлетворительный результат испытания или за то, что при составлении анкеты во время оформления приема на работу она не сообщила сведений о своей беременности?

8. Одним из дополнительных условий трудового договора является условие о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной). Какими документами следует руководствоваться, включая такое условие в трудовой договор? Требуется ли согласие работника на включение в договор такого условия?

9. В МУП «Оздоровительный центр» на работу по совместительству принят бывший государственный гражданский служащий. Обязано ли предприятие сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного служащего по последнему месту его службы?

10. В связи с необходимостью технической поддержки зарубежных клиентов с разницей во времени, организация планирует принять работника для работы только в ночное время с пятидневным графиком работы с 20.00 по 04.00 (8-часовая рабочая смена), местом работы в офисе за компьютером. Каким образом организации принять работника на ночное время в пятидневный график с 20.00 по 04.00 часов и законно ли это?

11. Генеральный директор был трудоустроен в организацию на условиях внешнего совместительства на 0,5 ставки. Спустя какое-то время он увольняется с основного места работы и готов выполнять данную функцию как основную. Как оформить данную процедуру?

12. Иностранец с патентом на право деятельности по направлению «подсобный рабочий» пришел устраиваться на вакансию водителя. Какая работа понимается под «подсобным рабочим»? Какой патент должен быть выдан иностранному гражданину на деятельность по управлению транспортом?

13. В АО «Контракт» принимается новый работник. В процессе оформления трудовых отношений выяснилось, что его паспорт находится на переоформлении, взамен другого документа не выдали. Как правильно оформить такого работника?

14. Васильев работает системным администратором в государственном учреждении в организации по основному месту работы. Через некоторое время ему предложили работу в коммерческой организации с более высокой оплатой труда, в связи с чем Васильев хочет перейти в другую организацию на основное место работы, а в государственном учреждении остаться работать по совместительству. Каким образом могут быть оформлены указанные правоотношения?

15. При трудоустройстве на работу с работника берется согласие на обработку его персональных данных. Можно ли брать данные (место регистрации проживания) членов семьи работника без оформления согласия на обработку персональных данных членов семьи работника?

16. Кокшенов уволился из муниципального казенного учреждения «Сапожок». Ему выплачен расчет, в том числе компенсация за неиспользованный отпуск. Через неделю он вновь обратился в муниципальное казенное учреждение «Сапожок» с просьбой принять его на работу. Каким образом поступить работодателю в сложившейся ситуации? Решите вопрос по существу.

17. Петухов принят в ООО «Сантехстрой» на должность главного инженера. При оформлении трудового договора возник вопрос, можно ли главному инженеру установить условие об испытательном сроке продолжительностью 6 месяцев, поскольку он будет выполнять также функции заместителя директо-

ра, но при этом наименование должности не изменится? Сформулируйте аргументированный ответ.

18. Гражданин Мирончук по направлению городского центра занятости пришел в отдел кадров ООО «Строитель» трудоустроившись на должность мастера. После собеседования с начальником отдела кадров Мирончику было предложено приступить к исполнению своих обязанностей, но без заключения трудового договора и издания приказа о приеме на работу, мотивируя свое предложение наличием приказа руководителя о том, что прием на работу работников может осуществляться только после проверки их квалификации. Мирончук с предложением не согласился и обратился в федеральную инспекцию труда за разъяснением. Дайте аргументированный ответ Мирончику в роли инспектора федеральной инспекции труда.

19. В ресторан был принят повар. С ним заключили трудовой договор и издали приказ о приеме на работу. Однако на работу он так и не вышел, трудовую книжку и другие документы, необходимые при приеме на работу, не представил. Можно ли его уволить и как это лучше сделать? В ст. 61 ТК РФ сказано, что в подобном случае трудовой договор аннулируется. Какова процедура аннулирования трудового договора?

20. Руководствуясь ст. 58, 59 Трудового кодекса РФ, руководитель муниципального унитарного предприятия «Горзеленхоз» принял решение о перезаключении трудовых договоров и переводе всех работников на срочные отношения. Правомерны ли действия руководителя? В случаях перечисленных в ст. 59 ТК РФ, у работодателя возникает право или обязанность заключать срочные трудовые договоры?

21. Инженер Андреев был принят на должность начальника смены одной из организаций г. Иркутска с испытательным сроком 6 месяцев. Что понимается под испытательным сроком? Каковы сроки предварительного испытания? Законно ли установление инженеру Андрееву шестимесячного испытательного срока?

22. В организации работал дворником подросток в возрасте 13 лет. В оплате труда ему отказали, так как он не может быть стороной трудового договора. Правомерен ли отказ работодателя? Решите вопрос по существу.

23. Иваницкий был принят на работу 12 декабря 2018 г. Трудовой договор с ним не заключался, приказ о его приеме на работу не издавался. По истечении десяти месяцев работы Иваницкий получил профессиональное заболевание. Работодатель отказал работнику в назначении страховых выплат, в связи с тем, что трудовые отношения не были оформлены надлежащим образом и за него не платились взносы по страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Правомерны ли действия работодателя?

24. В высшее учебное заведение принимается преподаватель по совместительству по срочному трудовому договору. Можно ли обойтись при приеме на работу такого работника без прохождения медицинской комиссии и предоставления справки об отсутствии судимости? Существуют ли другие формы трудоустройства преподавателей?

25. Можно ли бюджетной организации временно нанимать на работу работников вне штатной численности при условии, что дополнительно выделены финансы на эти цели, на фонд заработной платы. Понятие внештатного работника? Условия заключения трудового договора?

26. Гражданин зарегистрировался в качестве индивидуального предпринимателя. При осуществлении предпринимательской деятельности возникла необходимость в наемных работниках. Может ли гражданин, являющийся индивидуальным предпринимателем заключить трудовой договор по должности директора с самим собой? Дайте правовую оценку ситуации.

### **Задачи (изменение трудового договора)**

1. Боткина работала в санатории «Лазурный» медицинской сестрой. Приказом главного врача санатория ее перевели на работу в детские ясли, принадлежащие этому же санаторию. Считая перевод незаконным, она обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. Возражая против иска, представитель ответчика заявил в суде, что круг обязанностей и заработная плата у Боткиной не изменились, поэтому перемещение ее из санатория в детские ясли нельзя рассматривать как перевод на другую работу. В чем разница между переводом на другую работу и перемещением на другое рабочее место? Какое решение должен принять суд?

2. Произошла реорганизация нескольких юридических лиц, расположенных в разных населенных пунктах, путем их слияния. Как должен поступить работодатель в случае, если работник не согласен на продолжение работы в другой местности? Каковы гарантии для работников, согласных на перевод в другую местность?

3. Пермякова, занимавшая должность экономиста ушла в отпуск по беременности и родам. Работодателем было принято решение о переводе бухгалтера Ивановой на должность Пермяковой. Какой вид перевод в данном случае имеет место? Каким образом оформить перевод работника на период отпуска по беременности и родам?

4. В учреждение принят работник на должность повара по срочному трудовому договору на период отсутствия основного работника, возможно ли внести изменения в трудовой договор, так как есть необходимость в этом работни-



ке на период ухода в отпуска еще двух поваров поочередно? Или данные отношения оформляются только через прием-увольнение?

5. Баталова с 2005 г. работала заведующей детским садом часового завода. В связи с объединением детского сада с муниципальными детскими яслями приказом директора завода от 23 августа 2012 г. она была переведена воспитательницей, в образованный в результате реорганизации, муниципальный комбинат сад-ясли. Считая перевод неправильным, Баталова обратилась в суд с иском о восстановлении ее в прежней должности. В обосновании своих требований она указала, что с обязанностями заведующей заводским детсадом она справлялась, и перевод на другую работу произведен без ее согласия. Каким должно быть решение суда?

6. Имеет ли право работодатель понизить оклад (тарифную ставку) работнику на основании приказа по организации, ссылаясь на тяжелое финансовое положение? Требуется ли письменное уведомление работника: Если да, то за какой-то период до понижения? Если работник не согласен с новыми условиями, то на какие гарантии и компенсации он имеет право?

7. В организации возникли сложности с применением ст. 72.1 Трудового кодекса РФ. Трудовой кодекс РФ предоставляет работодателю право переместить работника в другое структурное подразделение без его согласия. Но как быть с тем, что данное условие трудового договора считается в Трудовом кодексе РФ обязательным, изменение которого возможно только с согласия работника? Какова позиция Верховного Суда РФ по этому вопросу?

8. Возможен ли перевод работников в организацию, к которой присоединяется другая организация до завершения процедуры реорганизации (до внесения записи в ЕГРЮЛ)? Или в данном случае будет иметь место увольнение работников?

9. Начальнику экономического отдела муниципального учреждения в условиях трудового договора установлен ненормированный рабочий день с предоставлением дополнительного отпуска за такой режим рабочего времени продолжительностью 8 календарных дней. После длительной болезни начальнику экономического отдела установлена 2 группа инвалидности, а в индивидуальной программе реабилитации инвалида установлена 35-часовая продолжительность рабочей недели. Необходимо ли переводить указанного работника на более легкую работу и вносить изменения в трудовой договор об исключении условия о ненормированном рабочем дне и отмене дополнительного отпуска указанному работнику?

10. В связи с реорганизационными мероприятиями (изменение организационной структуры организации) в штатном расписании меняются наименования некоторых должностей. Необходимо ли в данном случае уведомлять работ-

ников, занимающих должности, наименования которых меняются, за два месяца об изменении наименований должностей, если сохраняются все остальные условия трудовых договоров?

11. Можно ли перевести внешнего совместителя в основные работники приказом о переводе и заключением дополнительного соглашения к трудовому договору, если не меняются его трудовая функция и структурное подразделение?

12. Работник переводится с 0,6 ставки на полную ставку по той же должности в соответствии со штатным расписанием. При этом с работником заключается дополнительное соглашение к трудовому договору о совмещении должностей в этот же период, но по другой должности. Можно ли прописать в одном дополнительном соглашении перевод на полную ставку и совмещение должностей? Не является ли это нарушением? Как оформить правильно указанные процедуры?

13. В организации возникли финансовые трудности, и работодатель принял решение об изменении оплаты труда работников в сторону понижения должностных окладов. Каким образом оформить документы об изменении оплаты труда по изменению оплаты труда, если работники дают свое согласие? Являются ли финансовые трудности основанием для понижения заработной платы работникам?

14. Работнику (слесарю-сантехнику) установлена третья группа инвалидности на один год. Согласно индивидуальной программе реабилитации, работник не нуждается в профессиональной реабилитации и оборудованию специального рабочего места. Какие мероприятия должен провести работодатель в этом случае? Может ли работник трудиться в качестве слесаря-сантехника на прежних условиях либо есть необходимость в его переводе по медицинским показаниям?

15. Работники работают в структурном подразделении «РБ». Некоторых работников этого подразделения планируют перевести в структурное подразделение «МТФ» этого же юридического лица. При этом трудовая функция у работников не изменится и условия оплаты тоже не поменяются. Вместе с тем изменятся наименование структурного подразделения и начальник, которому они после перевода будут подчиняться. Правомерен ли перевод без согласия работника и, в какие сроки можно осуществить перевод?

16. В связи изданием приказа об уменьшении объемов работ и изменении организационной структуры в организации принято решение о переводе работников на неполный режим рабочего времени – 0,5 ставки. Каким образом оформить такой перевод работников? Требуется ли согласие работников о таком переводе и их заблаговременное предупреждение об этом?

17. Специалисту по кадрам предоставлен отпуск по уходу за ребенком до трех лет. В связи с этим на должность специалиста по кадрам переводится секретарь. При этом на должность секретаря принимается работник на постоянную работу. Как оформить перевод секретаря на должность специалиста по кадрам и внести запись в трудовую книжку об этом?

### **Задачи (прекращение трудового договора)**

1. С пенсионером Волковым заключен срочный трудовой договор с испытательным сроком 2 месяца. Через месяц он подал заявление об увольнении по собственному желанию. Работодатель издал приказ об увольнении по истечении двухнедельного срока предупреждения. Можно ли «задержать» на две недели увольнение, если заявление подано в период испытательного срока?

2. С Котовой был заключен срочный трудовой договор. Через полгода ей была предложена другая работа на более выгодных условиях. Котова подала заявление о расторжении трудового договора по собственному желанию, однако работодатель ей отказал, утверждая, что срочный трудовой договор не может быть расторгнут до окончания срока его действия (ссылаясь на ст. 79 Трудового кодекса РФ). Законны ли действия работодателя? Какими нормативными правовыми актами можно аргументировать возможность увольнения Котовой?

3. Библиотекарь Соловьева подала заявление об увольнении по собственному желанию 30 декабря. Заявление об увольнении подписано с 14 января. В этот день ей не выдали трудовую книжку и не произвели расчет, мотивируя тем, что Соловьева подотчетное лицо и должна сдать библиотеку. Правомерны ли действия администрации библиотеки? Дайте правовую оценку ситуации.

4. Малышев подал заявление об увольнении по собственному желанию, но руководитель подписал заявлением с условием отработки в течение двух месяцев, вместо двух недель, ввиду того, что при его увольнении происходит полная остановка предприятия. Правомерны ли действия руководителя? Как поступить в этом случае?

5. В судебном заседании рассмотрено дело по иску Яшина об оплате времени вынужденного прогула за время задержки выдачи расчета и трудовой книжки. В судебном заседании было установлено, что Яшин уволен с работы по собственному желанию два месяца назад, однако трудовую книжку ему не выдали и расчет не произвели, ссылаясь на то, что он не освободил служебную квартиру. Какое решение должен вынести суд?

6. Срок трудового договора истекает в выходной день. Когда необходимо издать приказ об увольнении? Какой день будет последним для работника? Как оформляется указанное увольнение?

7. С работником в июне заключен срочный трудовой договор на выполнение сезонных работ (посевные и уборочные работы) без указания окончания срока действия договора. Каким образом расторгнуть указанный трудовой договор, по заявлению работника либо в связи с окончанием сезонных работ (ноябрь)? Продлевается ли этот договор, если работник фактически продолжает работу, но выполняет другие трудовые обязанности? Необходимо ли предоставлять работнику отпуск либо следует выплатить компенсацию при увольнении по этому договору?

8. По ряду сложившихся обстоятельств Аникеевой пришлось написать заявление об уходе в отпуск с последующим увольнением. В настоящее время она находится в отпуске. Может ли Аникеева забрать свое заявление с «последующим увольнением» и приступить после отпуска к работе? Сформулируйте аргументированный ответ.

9. Бухгалтер Тюрина была уволена по сокращению штатов. При рассмотрении в суде ее иска о восстановлении на работе выяснилось, что Тюрина – мать-одиночка, имеет двоих детей, специального образования у нее нет, квалификация средняя. Должность Тюриной не ликвидируется, а на ее место с сокращаемой должности старшего бухгалтера переведен Сурков, имеющий высшее экономическое образование. Семьи у Суркова нет. Тюриной предлагали другую работу с некоторым снижением оклада, но она отказалась. Каковы условия правомерности и порядок увольнения работника по данному основанию? Какое решение должен вынести суд?

10. Преподаватель университета Батыгин был уволен по несоответствию занимаемой должности. Поводами к увольнению преподавателя послужили нанесение побоев и оскорбление жены, ставшие известными руководителю университета. Ректор университета Николаева по своей инициативе вынесла вопрос об отношениях между супругами на обсуждение Ученого совета университета, который дал согласие на увольнение преподавателя Батыгина. Правомерно ли поступила Ректор Николаева? Какие дополнительные основания увольнения предусмотрены для педагогических работников? Решите дело.

11. Работодатель уволил работника за неисполнение им своих обязанностей. Обязан ли был он взять объяснительную с работника о причине неисполнения им своих обязанностей перед тем как его уволить? Какой нормативный правовой акт определяет порядок увольнения в этом случае?

12. Работник организации конфликтно ведет себя на работе, тем самым мешает трудиться остальным. Могут ли его за это уволить (официально выставить конфликтность причиной увольнения)? Каковы полномочия в этом случае у профсоюза?

13. Инженер отдела труда и заработной платы Карпенко был отстранен от работы, в связи с появлением на работе в состоянии алкогольного опьянения. Прежде чем издать приказ об увольнении, инспектор отдела кадров затребовал у него объяснительную, на что был получен отказ от Карпенко. На другой день Карпенко подал заявление об увольнении по собственному желанию, однако уволен он был по подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ. Карпенко обратился с жалобой в территориальную инспекцию труда. Составьте письменный ответ от имени инспекции.

14. Начальник цеха государственного машиностроительного завода Хатов сообщил своим друзьям о том, что их завод в скором времени будет выпускать новейший, самый современный фрезерный станок, который еще нигде не выпускался. При этом он сказал, что информация является коммерческой тайной, и просил друзей не разглашать ее. Узнав об этом, генеральный директор завода издал приказ об увольнении Хатова за разглашение коммерческой тайны. Правомерно ли увольнение Хатова? Какие основания расторжения трудового договора предусмотрены законодательством?

15. Работник был предупрежден о предстоящем сокращении штата 24 февраля 2019 г., но 28 февраля 2018 г. он заболел и находился на больничном до 2 июля 2018 г. Продлевается ли срок предупреждения о сокращении на период временной нетрудоспособности? Или работника можно уволить лишь со дня закрытия листка нетрудоспособности?

16. Селиванов, работая в государственном унитарном предприятии «Монополия» был уволен по подп. «в» п. 6 ст. 81 ТК РФ. Селиванов не согласился с увольнением и обратился в суд с исковым заявлением о восстановлении на работе и выплате ему среднего заработка за все время вынужденного прогула. В исковом заявлении Селиванов указал, что, во-первых, при поступлении на работу, он не был предупрежден о допуске к сведениям, составляющим служебную тайну, и не был ознакомлен с таким перечнем; во-вторых, как стало ему известно, сведения, которые он, по мнению работодателя, разгласил, не могут быть отнесены к служебной тайне (а именно о численности, составе работающих и заработной плате), поскольку перечень утвержден не федеральным законом, а органами исполнительной власти субъекта РФ. Законно ли увольнение Селиванова? Вправе ли органы исполнительной власти субъектов РФ утверждать перечень сведений, составляющих государственную, коммерческую, служебную и иную тайну? Какое решение должен вынести суд? Дайте правовую оценку ситуации.

17. В организации работает женщина, имеющая на иждивении ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет. Дважды администрация увольняла ее за прогул и появление на работе в нетрезвом виде, но в каждом случае суд восстанавливал ее на прежней работе и обязывал выплатить средний заработок за все время

вынужденного прогула. Есть ли у администрации какая-то возможность уволить такого работника?

18. Кассир 10 октября 2019 г. не вышел на работу, появился только 19 октября 2019 г. и принес больничный лист с 10 по 14 ноября 2019 г. Можно ли уволить его за прогул и какова процедура увольнения в этом случае? Как производить работнику выплату пособия по временной нетрудоспособности?

19. 23 февраля 2016 г. инженер ЗАО «Транспорт» ушел из дома и до настоящего времени (12 декабря 2016 г.) не вернулся. Родственники заявили об исчезновении человека в полицию, но никакой информации о его местонахождении пока нет. Можно ли в этом случае уволить работника и если можно, то по какому основанию? Какова процедура увольнения в этих случаях?

20. Продавщица при приеме на работу заверила руководителя магазина о том, что детей у нее нет. Когда она начала работать, выяснилось, что у нее есть двухлетний ребенок. Может ли работодатель уволить ее за сообщение заведомо ложных сведений при заключении трудового договора? Если да то, какое основание для увольнения может применить работодатель п. 11 ст. 81 или ст. 84 Трудового кодекса РФ?

21. Инженер МУП «Профиль» был уволен с 10 июля 2018 г. в связи с прогулом. С этой же даты был принят новый инженер. Однако решением суда от 5 октября 2018 г. уволенный инженер был восстановлен на работе с 10 июля 2018 г. Каковы последствия и процедура восстановления на работе уволенного инженера? Возможно ли увольнение восстановленного инженера снова?

22. Как правильно произвести увольнение работника, если на него заведено уголовное дело по факту хищения собственности организации? В процессе расследования факт хищения не был доказан, и дело отдано на доследование (фактически возобновлено). Руководство хочет предложить ему уволиться по собственному желанию, но с работником нет возможности связаться. Дайте обоснованный ответ.

23. При проверке индивидуального предпринимателя (март 2018 г.) территориальной инспекцией труда, выявилось, что срок лицензии на осуществление его деятельности истек в январе 2018 г. Однако, несмотря на это предприниматель продолжал свою деятельность, причем с привлечением наемных работников. В предписании инспектором было указано на приостановку данной деятельности, в связи с отсутствием лицензии. Каковы правовые последствия такого решения?

## Методические рекомендации по выполнению задач

***Приступая к решению задач по заключению трудового договора рекомендуется:***

- внимательно прочитать условие задачи, обратив внимание на все детали с тем, чтобы четко определиться в существе проблемы и быть готовым к дополнительным вопросам преподавателя;
- помимо изучения теоретического материала ознакомиться с соответствующей нормативной базой, посмотреть опубликованную практику;
- при решении задачи обязательным является ссылки на соответствующие нормы нормативного правового акта. При этом помимо ссылки на конкретную норму, следует дать ее толкование и обоснование необходимости руководствоваться при решении казуса именно ею;
- в контексте поставленных вопросов при необходимости сформулировать понятие трудового договора и охарактеризовать его значение в системе регулирования трудовых правоотношений, его социально-экономическую роль;
- определить специфические признаки трудового договора, отличающие его от смежных договоров гражданско-правового характера;
- раскрыть содержание трудового договора как совокупности его условий, перечислить виды условий трудового договора;
- перечислить основные документы, предъявляемые работником при поступлении на работу;
- определить основные гарантии при приеме на работу;
- обратить внимание на понятие «испытание» при приеме на работу, значение и порядок установления испытательного срока; категории лиц, которым испытание не может быть установлено;
- при необходимости с учетом условия задачи охарактеризовать отдельные обязательные и дополнительные условия трудового договора, по поводу которых разрешается спор;
- задачи рекомендуется решать развернуто с подготовкой при необходимости различных документов юридического характера (решений, исковых заявлений, писем, запросов и т.д.).

***При решении задач об изменении трудового договора необходимо:***

- раскрыть понятие и содержание переводов, показав разницу между переводом и перемещением;
- привести основные классификации переводов по различным основаниям и раскрыть общие правила переводов;
- показать, что представляет собой отстранение от работы и, в каких случаях работодатель обязан отстранить от работы работника;
- проанализировать законодательство и судебную практику в контексте выявленных проблем;
- сформулировать решение с учетом выявленных проблем и поставленных в задаче вопросов.

***Решая задачи о прекращении трудового договора по различным основаниям, обучающимся необходимо:***

- дать характеристику оснований прекращения трудового договора;
- с учетом условий задачи подробно остановиться на расторжении трудового договора: по инициативе работника; по инициативе работодателя; по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон или вследствие нарушения обязательных правил при заключении трудового договора;
- охарактеризовать порядок увольнения работника по различным основаниям и выявить правовые последствия незаконных увольнений;
- определить гарантии, предоставляемые при прекращении трудового договора;
- квалифицировать с учетом условий задачи основание прекращения трудового договора и вынести соответствующее решение по существу.

Решение задач по теме «Трудовой договор» невозможно без ознакомления с судебной практикой, в связи с чем обучающимся необходимо проанализировать акты высших судебных органов (например, Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ»), а также другие документы судебных органов.

### **Тест (заключение трудового договора)**

1. Трудовой договор – это соглашение:
  - а) между работником и работодателем о работе по обусловленной трудовой функции с подчинением внутреннему трудовому распорядку;
  - б) о выполнении работы с оплатой по окончании работ;
  - в) о выполнении по заданию работодателя любых работ.
2. Работник – это:
  - а) любое физическое лицо, заключившее договор;
  - б) физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем;
  - в) физическое или юридическое лицо, заключившее договор.
3. Не является гарантией обеспечения прав граждан на труд:
  - а) равенство трудовых прав граждан;
  - б) свободный выбор вида деятельности;
  - в) компенсации материальных расходов, в связи с направлением в другую местность;
  - г) расовая принадлежность.
4. При приеме на работу с лицом заключается:
  - а) трудовое соглашение;
  - б) трудовой договор;
  - в) договор трудового поручения;
  - г) договор об оказании услуг;
  - д) подается заявление о приеме на работу;
  - е) трудовой контракт;
  - ж) договор бытового подряда.



5. Испытание при приеме на работу не применимо:

- а) к лицам пенсионного возраста;
- б) военнообязанным;
- в) инвалидам;
- г) работникам до 18 лет.

6. По общему правилу срок испытания при принятии на работу не может превышать:

- а) 20 дней;
- б) две недели;
- в) в зависимости от сферы деятельности 1–3 месяца;
- г) 3 месяца.

7. Испытательный срок для рабочих составляет:

- а) не более 3 месяцев;
- б) 10 дней;
- в) не более 1 месяца;
- г) 6 месяцев.

8. Необоснованный отказ в принятии на работу запрещается в случаях:

- а) лицо, устраивающееся на работу, было ранее судимо;
- б) лицо прописано в другой области страны;
- в) ни в каком случае;
- г) предусмотренных законодательством.

9. Виды трудового договора по срокам действия:

- а) срочный, бессрочный, на время определенной работы;
- б) срочный, бессрочный;
- в) краткосрочный, среднесрочный, на время определенной работы;
- г) краткосрочный, сезонный, долгосрочный.

10. При приеме на работу не требуется представлять:

- а) паспорт;
- б) свидетельство о рождении;
- в) трудовую книжку;
- г) диплом.

11. Какой документ по общему правилу является свидетельством о трудовой деятельности работника:

- а) трудовой договор;
- б) трудовая книжка;
- в) приказ о приеме на работу;
- г) все варианты верны.

12. Сфера применения трудового договора определяется:

- а) сторонами трудового договора;
- б) законодательством Российской Федерации;

- в) Конституцией Российской Федерации;
- г) профсоюзами.

13. Перечень документов, необходимых при устройстве на работу установлен:

- а) ТК РФ, иных федеральных законах, указах Президента РФ и постановлениях Правительства РФ;
- б) ТК РФ, иных федеральных законах, указах Президента РФ, постановлениях Правительства РФ, коллективном договоре;
- в) ТК РФ, иных федеральных законах, указах Президента РФ, постановлениях Правительства РФ, правилах внутреннего трудового распорядка.

14. Можно ли в трудовом договоре установить условия, ухудшающие положение работодателя:

- а) да;
- б) на усмотрение сторон трудового договора;
- в) нет.

15. Какое условие трудового договора является одним из обязательных при его заключении?

- а) о трудовой функции работника;
- б) об установлении испытательного срока;
- в) о повышении квалификации;
- г) о совмещении профессий.

16. Если работник не приступил к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором, то:

- а) работник увольняется за прогул;
- б) трудовой договор аннулируется;
- в) трудовой договор приостанавливается до выхода работника.

### **Тест (изменение трудового договора)**

1. Переводом на другую работу является:

- а) изменение повременной системы оплаты труда на сдельную систему оплаты труда;
- б) отмена режима неполного рабочего времени и перевод работника на режим нормального рабочего времени;
- в) поручение экономисту по труду выполнение обязанностей экономиста по договорной и претензионной работе;
- г) изменение наименования должности;
- д) перемещение цеха, где трудится работник, из г. Иркутск на территорию Шелеховского района Иркутской области.

2. Каков максимальный срок временного перевода работника на другую работу по соглашению сторон:

- а) до 6 месяцев;

- б) до одного года;
- в) до полутора лет;
- г) срок не ограничен.

3. В каких случаях из перечисленных возможен временный перевод работника без его согласия по инициативе работодателя?

- а) по состоянию здоровья;
- б) в связи с недостаточной квалификацией работника;
- в) в случае производственной необходимости;
- г) в порядке дисциплинарного взыскания.

4. Каков срок временного перевода работников на другую работу в случае производственной необходимости?

- а) до 2 недель;
- б) до 1 месяца;
- в) до 2 месяцев;
- г) до 3 месяцев.

5. Условия трудового договора могут быть изменены:

- а) в устной форме по соглашению сторон;
- б) в письменной форме по соглашению сторон;
- в) ТК РФ не устанавливает форму изменения условий трудового договора.

6. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме:

- а) в письменной форме не позднее чем за три месяца до увольнения;
- б) персонально и под роспись не менее чем за два месяца до предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора;
- в) не позднее чем за два месяца до предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора;
- г) в письменной форме не менее чем за 14 календарных дней до увольнения;
- д) в срок, определенный трудовым договором.

7. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то:

- а) условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и с работником заключается новый трудовой договор;
- б) условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным;
- в) с работником расторгается трудовой договор.

8. Перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается:

- а) только с письменного согласия работника;
- б) не допускается;
- в) по распоряжению работодателя;
- г) с согласия представительного органа.

9. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

а) по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

б) не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

в) по требованию представительных органов или общего собрания трудового коллектива.

10. Работодатель обязан не допускать работника к работе, если он:

а) выпускает бракованную продукцию;

б) причинил ущерб имуществу работодателя;

в) не прошел в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

г) опоздал на работу на 4 часа;

д) не имеет удостоверение на право вождения транспортного средства;

е) появился на работе в болезненном состоянии – кашляет, чихает, имеет высокую температуру;

ж) отказался поехать на курсы повышения квалификации.

11. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается:

а) в устной форме по соглашению сторон;

б) в письменной форме;

в) ТК РФ не устанавливает форму изменения условий трудового договора.

12. Как часто в течение календарного года работодатель может переводить одного и того же работника на работу, не обусловленную трудовым договором:

а) один раз в течение года продолжительностью на срок не более одного месяца;

б) количество переводов не ограничено законодательством, но общая продолжительность таких переводов в течение календарного года не должна превышать одного месяца;

в) ограничений нет.

13. По каким причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение по инициативе работодателя определенных сторонами условий трудового договора, за исключением трудовой функции работника:

а) изменение штатного расписания;

б) снижение уровня рентабельности организации;

в) банкротство организации;

г) приобретение более совершенного оборудования;

д) введение конвейерной линии.

14. При смене собственника имущества организации новый собственник в течение трех месяцев со дня возникновения у него права собственности:

- а) имеет право увольнять работников по сокращению штата, если они откажутся от продолжения трудовых отношений с новым собственником;
- б) имеет право без предупреждения расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером;
- в) прекращает трудовые отношения со всеми работниками и со всеми желающими продолжить трудовые отношения заключает трудовой договор.

### **Тест (прекращение трудового договора)**

1. Уволить работника можно по основаниям, предусмотренным:

- а) в федеральном законе;
- б) указе Президента РФ;
- в) законе субъекта РФ;
- г) локальном нормативном акте организации.

2. Прогулом считается:

- а) отсутствие на работе свыше трех часов;
- б) отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности;
- в) отсутствие на рабочем месте в течение рабочего дня;
- г) отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
- д) оставление работы без уважительной причины до истечения срока предупреждения об увольнении по собственному желанию.

3. Прекращение трудового договора по соглашению сторон возможно:

- а) по инициативе работника;
- б) по инициативе работодателя;
- в) по обоюдному волеизъявлению сторон;
- г) только в случае, если это срочный трудовой договор.

4. Если ни одна из сторон не потребовала расторжения трудового договора после истечения его срока, а работник продолжает работать:

- а) трудовой договор считается продолженным на тот же срок на тех же условиях;
- б) трудовой договор считается продолженным на неопределенный срок на тех же условиях;
- в) трудовой договор прекращается и необходимо перезаключать новый срочный трудовой договор, с новыми условиями.

5. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия по общему правилу работник должен быть предупрежден:

- а) как в устной, так и в письменной форме по выбору сторон трудового отношения;

- б) в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения;
- в) в письменной форме за три дня до увольнения.

6. Работник, заключивший срочный трудовой договор, вправе расторгнуть его:

- а) по основаниям, указанным в законе;
- б) предупредив работодателя за 2 недели;
- в) только при наличии уважительных причин;
- г) только по истечении срока действия договора.

7. Может ли работодатель с письменного согласия работника расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения при увольнении в случае ликвидации организации:

- а) да;
- б) нет.

8. Иные основания расторжения трудового договора устанавливаются:

- а) Трудовым кодексом РФ;
- б) Федеральным законом;
- в) Постановлением Правительства;
- г) Законом субъекта РФ;
- д) локальным актом;
- е) коллективным договором.

9. О прекращении трудового договора работодатель предупреждает работника за срок определенный в законодательстве при увольнении в случае:

- а) истечения срока трудового договора;
- б) заключения трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;
- в) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- г) прекращения допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;
- д) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- е) неудовлетворительного результата испытания, установленного до истечения срока испытания;
- ж) избрания на должность;
- з) восстановления на работе по решению государственной инспекции труда или суда работника, ранее выполнявшего эту работу;
- и) ликвидации организации;
- к) дисквалификации или иного административного наказания, исключающего возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору.

10. Работник подал заявление об увольнении по собственному желанию 19 декабря. 2 января заканчивается двухнедельный срок предупреждения об увольнении. С какого числа с работником прекращаются трудовые отношения:

а) с 3 января, поскольку истекает последний день предупреждения; приказ об увольнении издается 29 декабря (пятница), так как это последний рабочий день;

б) с 30 января; приказ об увольнении издается 29 декабря (пятница) поскольку это последний рабочий день – 30, 31 января – суббота и воскресенье, с 1 по 5 января – новогодние каникулы;

в) работник увольняется с 10 января, поскольку 9 января является первым рабочим днем после окончания нерабочих праздничных дней в январе (с 1 по 7 января).

11. Увольнение работника в период его временной нетрудоспособности либо в отпуске возможно в следующих случаях:

а) восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

б) ликвидации организации;

в) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

г) истечения срока трудового договора;

д) призыва на военную службу;

е) увольнения по собственному желанию;

ж) разглашения 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;

з) соглашения сторон.

12. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям:

а) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;

б) ликвидации организации;

в) неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

г) совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

д) однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (например, прогул), а также отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

13. Какие обстоятельства, не зависящие от воли сторон, являются основаниями для прекращения трудового договора:

- а) неизбрание на должность;
- б) представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;
- в) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- г) истечение срока трудового договора;
- д) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;
- е) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю;
- ж) отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе.

14. С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись:

- а) в последний день работы;
- б) в течение трех рабочих дней до дня прекращения трудового договора;
- в) срок не определен.

15. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее:

- а) в день обращения за трудовой книжкой;
- б) на следующий рабочий день после обращения за трудовой книжкой;
- в) не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

16. Работодатель обязан предлагать работнику другую работу в связи с:

- а) неизбранием на должность;
- б) сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;
- г) приведением количества работников, являющихся иностранцами, в соответствие с допустимой долей таких работников;
- д) несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

17. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи:

- а) с нарушением установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора;
- б) призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- в) ликвидацией организации;
- г) восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу.



18. При проведении сокращения численности или штата работников в первую очередь преимущественное право остаться на работе имеют:

а) работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;

б) работники с более высокой производительностью труда или квалификацией;

в) работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

г) работники, в семье которых нет других лиц с самостоятельным заработком.

19. Бессрочный трудовой договор с совместителем может быть прекращен:

а) по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами;

б) в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной;

в) в связи с болезнью работника совместителя более трех месяцев;

г) по соглашению сторон.

20. В трудовую книжку вносятся сведения:

а) о переводах;

б) о дисциплинарных взысканиях (замечание, выговор);

в) о награждениях;

г) о работе по совместительству.

## **7. Рабочее время. Время отдыха**

### **Задачи**

1. Работник работает с 8:00 до 14:00. При этом Правилами внутреннего трудового распорядка в организации предусмотрен перерыв на обед с 12.00 до 12.30 для работников, работающих с 8:00 до 17:00. Положен ли работнику, работающему 6 часов в день перерыв на обед?

2. В соответствии с прил. 2 к постановлению Правительства РФ от 14.02.2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» для работников стоматологических учреждений устанавливается 33-часовая рабочая неделя. Однако в данном перечне нет должности врача-стоматолога-хирурга и медсестры. На основании какого документа устанавливается продолжительность рабочего времени по данным должностям?

3. В организации работают на 0,5 ставки два внешних совместителя и один внутренний совместитель. Нужно ли сокращать рабочий предпраздничный день совместителям и на сколько?

4. В связи с производственной необходимостью работодатель решил изменить график работы некоторым работникам, а именно 1 раз в неделю с 11:00 до 20:00 (обед с 14:00 до 15:00), в остальные дни график – обычный (с 09:00 до 18:00, обед с 13:00 до 14:00). Как правильно в данном случае оформить изменение графика работы? Необходимо ли вносить изменения в Правила внутреннего трудового распорядка?

5. В организации установлена 5-дневная рабочая неделя с понедельника по пятницу. Можем ли организация для определенной категории работников (водителям) установить официально другой рабочий график: 5-дневная рабочая неделя вторник – суббота? Необходимо ли будет оплачивать в двойном размере рабочий день – выходной?

6. Продолжительность рабочей недели для фармацевтов аптеки (отпуск медикаментов по рецептам врача и безрецептурный отпуск) составляла 36 ч в неделю. В мае 2013 г. работодатель увеличил рабочую неделю до 40 ч. При этом «лишние» часы переработкой не считаются и оплачиваются в обычном размере. Правомерны ли действия работодателя?

7. В связи с ухудшением финансово-хозяйственного состояния предприятия возможно ли установление неполного рабочего времени с пропорциональной оплатой труда? Если да то, какими нормативными правовыми актами это регламентируется?

8. Верховин в возрасте семнадцати лет был принят на работу электромонтером в общежитие училища. По трудовому договору Верховин обязан был работать не менее 40 ч в неделю, а переработанные сверх этого часы ему должны были компенсировать отгулами. Через три месяца он уволился и попросил оплатить ему сверхурочные часы. Работодатель согласился с тем, что Верховин за три месяца действительно переработал 80 ч, но отказался оплатить их, так как с учетом договоренности Верховину переработка должна была компенсироваться отгулами, а не оплатой. Решите спор по существу.

9. Мастер цеха электромеханического завода Горев обратился с жалобой в выборный профсоюзный орган на то, что начальник цеха обязывает его являться на работу за 30 минут до начала смены (для подготовки организации работы на участке), а нередко ему приходится по распоряжению того же начальника цеха оставаться и после смены (имеют место вызовы в ночную смену, выходные и праздничные дни для устранения производственных неполадок). Указанное рабочее время ему не оплачивают. Директор завода, к которому он обращался, в такой оплате отказал, поскольку Горев относится к категории работников с ненормированным рабочим днем. Соответствует ли режим рабочего времени Горева трудовому законодательству? Подлежит ли особой компенсации имеющаяся у Горева переработка и, в какой форме?

10. Матвеева поступила на работу в должности диспетчера в организацию на условиях 8-часового рабочего дня. Через три месяца начала работы Матвеева обратилась к руководителю с письменным заявлением, в котором просила установить для нее четырехчасовой рабочий день в связи с беременностью. Руководитель в удовлетворении просьбы Матвеевой отказал. При этом он сослался на то, что в момент заключения трудового договора Матвеевой был установлен 8-часовой рабочий день, а уменьшение его продолжительности вдвое является изменением условий трудового договора, которое должно производиться по соглашению сторон. Однако в данном случае согласие работодателя отсутствует, так как это не отвечает его интересам. По условиям работы существует объективная необходимость пребывания Матвеевой на рабочем месте полный рабочий день. В связи с чем Матвеевой было предложено уволиться по собственному желанию. Законны ли действия руководителя?

11. В коллективный договор ООО «Спецстрой» было включено положение, в соответствии с которым работники с неполным рабочим временем, имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск уменьшенной продолжительности за фактически отработанное время. Правомерно ли данное положение коллективного договора?

12. Руководитель организации совместно с профсоюзом издал приказ о привлечении работников в выходные дни. Несколько работников от работы в выходные дни отказались. В связи с чем руководитель издал распоряжение о привлечении их к дисциплинарному взысканию в виде выговора и лишил премии. Законны ли действия руководителя? Какие юридически значимые обстоятельства должны быть доказаны для того, чтобы признать законным распоряжение о привлечении к работе выходные дни?

13. Может ли работница, находясь в отпуске по уходу за ребенком до 3 лет и работая при этом на условиях неполного рабочего времени, претендовать на очередной отпуск? Необходимо ли ей для оформления очередного основного отпуска прервать отпуск по уходу за ребенком?

14. Кретьова, выйдя из отпуска по уходу за ребенком, через некоторое время опять уходит в отпуск по уходу, но уже за следующим ребенком. При этом очередной отпуск за первый «додекретный» период она использовала. Может ли Кретьова использовать этот отпуск после того, как она вышла из второго отпуска по уходу за вторым ребенком, если с момента периода, за который она собирается пойти в очередной отпуск, прошло 4 года?

15. Может ли работник, который несколько лет не ходил в отпуск взять компенсацию за неиспользованный отпуск? В каких случаях выплачивается такая компенсация? Сколько может числиться за работниками не использованных дней отпуска, чтобы не наказали организацию за то, что она своевременно не предоставляет работникам отпуска?

16. Работник работает в учреждении с 18 марта 2017 г., в мае 2018 г. он собирается взять отпуск. В 2017 г. работник находился в отпуске без сохранения заработной платы 19 дней. Как в данном случае определить период, за который ему полагается отпуск? Верно ли, что стаж работы, дающий право на очередной ежегодный оплачиваемый отпуск, – это период работы, который указывают в приказе по форме № Т-6, утвержденной постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты»?

17. В соответствии со ст. 123 Трудового кодекса РФ очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года. Если график отпусков утвержден, например, 14 декабря, работники должны будут ознакомлены с ним именно в этот же день и этой датой? Обязательно ли вручать работнику уведомление на отпуск при существовании графика отпусков? Или достаточно оформить только приказ на отпуск?

18. У работника накопился основной отпуск за три года. Может ли работодатель отправить работника в отпуск без его согласия? Достаточно ли в данной ситуации выплатить работнику компенсацию за неиспользованные отпуска за 2 года?

19. У работника по графику отпусков наступило время предоставления очередного основного отпуска. Работает первый год. Учится в учебном заведении. Очередная промежуточная аттестация (сессия) совпадает с началом очередного отпуска. В каком порядке работодатель должен предоставить указанные отпуска данному работнику? Какой из отпусков в преимуществе?

20. Креченский, работающий разнорабочим в ООО «Связь», учится на 2-м курсе в государственном вузе. Высшее образование получает впервые. Институт государственный. Имеет ли она право на сокращенную рабочую неделю или рабочий день между промежуточными аттестациями (сессиями)?

21. Кислов просит предоставить ему отпуск (1-ю часть) на 19 календарных дней с 21.08.2017 г. по 08.09.2017 г., при этом 9, 10 сентября считает просто очередными выходными днями. Правомерно ли так разбивать свой отпуск, что, не имея на неделе ни одного рабочего дня, работник сразу после окончания отпуска идет на выходные?

22. У работника часть ежегодного оплачиваемого отпуска, согласно графику отпусков, приходится на период с 20 февраля по 5 марта включительно (14 календарных дней). 23 февраля – нерабочий праздничный день (ст. 112 ТК РФ). 24 февраля – выходной день (перенос выходного дня воскресенья 1 января на пятницу 24 февраля (Постановление Правительства РФ от 04.08.2016 г.

№ 756 «О переносе выходных дней в 2017 году»). Когда работнику необходимо выйти на работу?

23. Работница, находясь в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет, поступила в вуз, на заочную форму обучения (высшее образование получает впервые). Как оформить этой работнице учебный отпуск? Может ли работодатель отказать ей в оплате учебного отпуска, пока она находится в отпуске по уходу за ребенком?

24. Работница уходит в отпуск по беременности и родам и далее планирует уйти в отпуск по уходу за ребенком до 3-х лет. Требуется ли ее включать в график отпусков, который утверждается на 2019 г., если с ноября 2018 г. и последующие три года она будет находиться в отпусках в связи с материнством?

25. Работник принят на работу 3 октября 2017 г. С 11 по 21 октября 2017 г. он был временно нетрудоспособен, что подтверждено листком нетрудоспособности. 26 октября 2017 г. работник подал заявление об увольнении по собственному желанию. Полагается ли работнику компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении? Если да, то за какую продолжительность?

26. Работник ознакомлен своевременно с уведомлением о предоставлении очередного оплачиваемого отпуска в соответствии с графиком отпусков. За 5 дней до начала отпуска (отпускные не выплачены и приказ не издан) работник написал заявление о предоставлении отпуска в период, частично совпадающий с графиком и выходящий за пределы, предусмотренные графиком. Следует ли работнику писать заявление о переносе отпуска и издавать приказ о его переносе, либо достаточно заявления о предоставлении очередного оплачиваемого отпуска в соответствии с датами, указанными в заявлении и согласованными на заявлении работодателем визой «в приказ» (отпуск начинается на несколько дней позже запланированного)?

27. С работником – пенсионером заключен срочный трудовой договор сроком на 7 месяцев. Имеет ли он право воспользоваться отпуском по истечении 6 месяцев работы?

28. Работающие пенсионеры по Трудовому кодексу РФ имеют право на отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 2 недели. Вправе ли сам работник выбрать время для такого отпуска или указанный период должен включаться в график отпусков, утверждаемый у работодателя и дату начала этого отпуска определяет работодатель?

29. Работник работает по сменному графику (2 через 2) и просит предоставить ему отпуск с 04.06.2019 г. на 21 день. На этот период приходится праздничный день (12 июня). Входит ли этот день в общее количество дней отпуска или нет?

30. Работник учреждения имеет высшее педагогическое образование и хочет получить техническое образование в учебном заведении среднего профессионального образования. Должен ли работодатель предоставить ему оплачиваемый учебный отпуск?

31. В соответствии со ст. 286 Трудового кодекса РФ отпуск совместителям предоставляется одновременно с отпуском по основному месту работы. Может ли предоставляться ежегодный оплачиваемый отпуск совместителю в иной период (не одновременно с отпуском по основной работе)?

32. Рылова, находясь в очередном оплачиваемом отпуске с 16 сентября 2018 г., оформила документы на опеку 3-х месячного ребенка. Предоставив работодателю документы органов опеки и попечительства (приказ от 18 сентября 2018 г.), Рылова написала заявление на отпуск по уходу за ребенком до 3-х лет и соответственно, на ежемесячную выплату пособия на ребенка до полутора лет. Каким образом оформить предоставление такого отпуска и что происходит с очередным отпуском?

33. Гаськов во время очередного отпуска заболел и ему был выдан листок нетрудоспособности. Гаськов вышел на работу на 7 дней позднее срока окончания ежегодного отпуска, предоставив по выходе из отпуска листок нетрудоспособности. Начальник отдела кадров ознакомил Гаськова с приказом об его увольнении за прогул. Правомерны ли действия работодателя? Продляется ли ежегодный отпуск в случае временной нетрудоспособности, наступившей во время отпуска? Сформулируйте аргументированный ответ.

34. При предоставлении отпуска механику Василькову было установлено, что он имеет право на несколько дополнительных отпусков: за вредные условия труда – 6 дней; за ненормированный рабочий день – 12; за длительный стаж работы – 3 рабочих дня; как донор – 3 рабочих дня. Васильков написал заявление об отпуске продолжительностью 48 календарных дней. Директор попросил переписать заявление, поскольку считает, что отпуск Василькова не может превышать 28 календарных дней. Как исчисляется продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков? Какими нормативными правовыми актами устанавливается продолжительность ежегодных и дополнительных отпусков?

35. 16 марта 2018 г. 16-летний Коровин устроился на работу курьером в свободное от учебы в школе время. В период школьных экзаменов 22 мая он обратился к руководителю с просьбой предоставить ему часть ежегодного оплачиваемого отпуска (14 дней), а оставшуюся часть перенести на август. Можно ли предоставить Коровину отпуск и, какой? Какова продолжительность его отпуска? Допускается ли разделение отпуска на части?

### **Методические рекомендации по выполнению задач**

*С учетом условий задачи, связанных с рабочим временем, целесообразно:*  
– сформулировать правовое определение рабочего времени;

- обратить внимание на пределы централизованного правового регулирования рабочего времени;
- охарактеризовать нормальную, сокращенную и неполную продолжительности рабочего времени;
- определить сверхурочное рабочее время;
- раскрыть понятие ненормированного рабочего дня;
- выявить из условий задачи существо возникшего спора;
- в целях формулирования выводов по конкретным вопросам, поставленным в задаче, проанализировать нормативные правовые акты и применить конкретные нормы трудового законодательства (при необходимости в совокупности с судебной практикой).

***При решении задач, связанных со временем отдыха, необходимо:***

- раскрыть взаимосвязь рабочего времени и времени отдыха;
- установить нормативные правовые акты, регулирующие вопросы предоставления отдыха;
- дать определение времени отдыха, перечислить и охарактеризовать виды времени отдыха;
- дать определение отпуска как вида времени отдыха;
- определить виды ежегодных оплачиваемых отпусков основных и дополнительных;
- указать основания и порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, а также их продления, перенесения, разделения;
- раскрыть порядок отзыва работника из отпуска, замены ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией;
- перечислить основания и порядок предоставления работнику отпуска без сохранения заработной платы;
- с учетом анализа действующего законодательства и судебной практики дать полный и мотивированный ответ на вопросы, поставленные в задаче.

### Тест

1. При 6-дневной рабочей неделе продолжительность работы по общему правилу не может превышать:

- а) 7 часов;
- б) 8 часов;
- в) 6 часов;
- г) 5 часов.

2. Начало и окончание рабочего дня предусматривается:

- а) в Федеральном законе «О коллективных договорах и соглашениях»;
- б) правилах внутреннего трудового распорядка и графиках сменности;
- в) уставе организации;
- г) постановлении Правительства РФ.

3. Ночным считается рабочее время:

- а) с 20:00 до 8:00;

- б) с 18:00 до 6:00;
- в) с 22:00 до 6:00;
- г) с 23:00 до 7:00.

4. Для каких работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени и составляет не более 35 часов в неделю:

- а) для учащихся, работающих в летние каникулы в возрасте 14–15 лет;
- б) для пенсионеров;
- в) для инвалидов III группы;
- г) для работников в возрасте от 16 до 18 лет.

5. Могут ли привлекаться к сверхурочным работам инвалиды: да;

- б) нет;
- в) да, но только с их согласия при отсутствии противопоказаний.

6. Каким категориям работников устанавливается ненормированный рабочий день:

- а) работникам, труд которых не поддается точному учету во времени и оценивается по результатам работы;
- б) всем работникам;
- в) государственным и муниципальным служащим;
- г) по желанию.

7. Кто из нижеперечисленных работников имеет право на сокращенную продолжительность рабочего времени:

- а) работники в возрасте до 16 лет;
- б) работники, достигшие 55 и 60 лет (соответственно мужчины и женщины);
- в) работники, имеющие детей в возрасте до 3-х лет;
- г) беременные женщины;
- д) педагогические работники;
- е) руководитель организации.

8. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе:

- а) лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- б) студента, обучающегося по дневной форме;
- в) беременной женщины;
- г) государственного служащего;
- д) одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет.

9. Кому из перечисленных работников работодатель обязан установить сокращенное рабочее время:

- а) беременной женщине;
- б) председателю выборного профсоюзного органа;



- в) работающему пенсионеру;
- г) работникам в возрасте до 18 лет.

10. К видам времени отдыха относятся:

- а) отпуск по временной нетрудоспособности;
- б) перерывы в течение рабочего дня (смены);
- в) выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- г) нерабочие праздничные дни;
- д) перекуры в течение рабочего дня;
- е) отпуска.

11. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- а) 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – новогодние каникулы;
- б) 7 января – Рождество Христово;
- в) 23 февраля – День защитника Отечества;
- г) 8 марта – Международный женский день;
- д) 9 мая – День Победы;
- е) 12 июня – День России;
- ж) 22 августа – День государственного флага РФ;
- з) 4 ноября – День народного единства;
- и) 10 ноября – День сотрудников органов внутренних дел РФ;
- к) 3 декабря – День юриста.

12. Через какое время после начала работы работнику должен быть предоставлен очередной ежегодный отпуск за первый год работы:

- а) 11 месяцев;
- б) 6 месяцев;
- в) 12 месяцев.

13. Учитывается ли суббота в число дней отпуска:

- а) да;
- б) да, но только с согласия работника;
- в) нет.

14. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется:

- а) по производственной необходимости, когда нет работы или организация не в состоянии платить заработную плату;
- б) на усмотрение работодателя;
- в) по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам.

15. Оплата отпуска должна быть произведена:

- а) в последний день работы перед отпуском;
- б) согласно правилам внутреннего трудового распорядка;
- в) за две недели до начала отпуска;
- г) не позднее чем за три дня до начала отпуска.

16. Допускается ли разделение отпуска на части:

- а) не допускается;
- б) допускается по соглашению между работником и работодателем;
- в) допускается по желанию работника;
- г) допускается по волеизъявлению работодателя.

## **8. Заработная плата. Гарантии и компенсации**

### **Задачи**

1. Организация выплачивала своим работникам заработную плату из прибыли, получаемой ею от реализации заключенного со своими партнерами договора. В настоящее время договор расторгнут и дохода нет. Можно ли понизить работникам заработную плату до минимального размера? В каких случаях возможно понизить работнику зарплату без его согласия? Можно ли ее уменьшить, если уменьшились трудовые обязанности?

2. Государственным инспектором труда при проведении проверки соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выявлено, что заработная плата некоторых работников ниже прожиточного минимума.

Руководитель заявил, что он самостоятельно определяет величину заработной платы своим работникам, так как является индивидуальным предпринимателем.

Назовите правила определения минимального размера оплаты труда и прожиточного минимума. Сформулируйте заключение государственного инспектора труда.

3. Трудовой кодекс РФ обязывает работодателя выплачивать заработную плату два раза в месяц. Как быть организации, если ее работник написал заявление с просьбой выплачивать ему зарплату один раз в месяц?

4. Пермяков, проработав 6 месяцев, потребовал предоставления ему ежегодного отпуска. Отпуск ему был предоставлен. Через три дня после окончания отпуска Пермяков написал заявление об увольнении по собственному желанию. При расчете сумм, причитающихся Пермякову в связи с увольнением, было произведено удержание из заработной платы за неотработанные дни отпуска. Пермяков с удержанием не согласился и обратился в суд. Назовите основания и порядок удержаний из заработной платы. Какое решение должен принять суд?

5. В соответствии с ТК РФ выплата заработной платы производится в денежной форме и в иных формах, не противоречащих законодательству РФ и международными договорами РФ. Вправе ли работодатель выплачивать зарплату продукцией, производимой в организации? Если да, то в каком объеме? Требуется ли для этого согласие работника?

6. В организации регулярно задерживают выплату заработной платы. В связи с чем работники технического отдела и производственного отдела пре-

кратили работу. Руководитель организации заявил, что все работники, прекратившие работу, будут привлечены к дисциплинарной ответственности в форме увольнения за прогул. Дайте правовую оценку сложившейся ситуации.

7. Расторгуева экономист 1-й категории в течении одного месяца наряду со своей работой выполняла работу начальника экономического отдела, находящегося в длительной командировке, в связи с чем ей была начислена доплата в размере 20 % от оклада начальника экономического отдела. Расторгуева с такой доплатой была не согласна, поскольку обязанности отсутствующего работника ею выполнялись в полном объеме. Расторгуева обратилась в инспекцию труда за разъяснением. Какие правила оплаты труда при совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника предусмотрены в трудовом законодательстве. Правомерны ли действия работодателя? Составьте аргументированный ответ инспектора труда.

8. В связи с необходимостью ликвидации последствий производственной аварии трое работников организации были привлечены к сверхурочным работам и работам в выходной день и следующий за ним нерабочий праздничный день. Работники потребовали повышенной оплаты и предоставление двух дополнительных дней к отпуску. Назовите правила оплаты труда при привлечении к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Дайте оценку правомерности требований работников. Разрешите спор по существу.

9. По инициативе работодателя работников направляют в вынужденные отпуска. На одних предприятиях оплата в таких случаях производится на уровне минимального размера оплаты труда (МРОТ), на других заработная плата не сохраняется. Правомерно ли направление работников в вынужденные отпуска и как производится в этом случае оплата? Может ли организация установить работникам, отправленным в вынужденные отпуска, сумму отпускных ниже МРОТ?

10. В автотранспортном предприятии во время длительной болезни нормировщика объем его работы был возложен на бухгалтера. Полагается ли в этом случае бухгалтеру дополнительная оплата и как рассматривать эту работу, как совмещение профессий или совместительство? Будет ли она учитываться при исчислении среднего заработка для оплаты отпуска?

11. Работник предъявил работодателю повестку из суда, куда он приглашается в качестве свидетеля к 14.00. Нужно ли оплачивать время его отсутствия на работе? Обязан ли сотрудник вернуться на рабочее место, если пробудет в суде недолго? Режим работы в организации – с 9.00 до 18.00.

12. В октябре 2018 г. в АО «Центрполиграф» был уволен работник за прогул. Суд его восстановил в прежней должности и обязал АО выплатить работнику среднюю зарплату за время вынужденного прогула. Законно ли реше-

ние суда? Как производится подсчет среднего заработка за время вынужденного прогула?

13. Юрист ООО «Предприниматель» обратился к директору с просьбой выплатить ему компенсацию за использование при исполнении трудовой функции собственного автомобиля. Директор ему отказал, ссылаясь на отсутствие предварительной письменной договоренности об этом. Правомерно ли поступил директор ООО «Предприниматель»? В каких случаях и на основании чего выплачивается компенсация работнику, использующему свое имущество при исполнении трудовой функции? Решите вопрос по существу.

14. Из заработной платы Михеева производятся удержания: по исполнительным листам в виде алиментов на содержание троих детей в размере 50 % заработной платы и 20 % заработной платы для возмещения ущерба, нанесенного в результате ДТП. Кроме того, работодатель издал приказ о возмещении Михеевым материального ущерба, нанесенного имуществу работодателя в размере 20 % заработной платы. Соответствуют ли закону указанные удержания из заработной платы Михеева? Какие гарантии в таком случае предоставляются работнику?

15. Владимиров поступил в высшее образовательное учреждение на заочную форму обучения. Через три месяца после поступления он принес работодателю справку-вызов для получения гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением образования. Работодатель отказал Владимирову в предоставлении учебного отпуска, мотивировав свой отказ тем, что у Владимирова уже есть одно среднее профессиональное образование и поэтому он уже не имеет права на гарантии и компенсации, предоставляемые работникам, совмещающим работу с обучением. Владимиров не согласился с решением работодателя и обратился к юристу за консультацией. Сформулируйте ответ по существу.

16. В Организации правилами внутреннего трудового распорядка предусмотрено, что при направлении работников в служебные командировки им гарантируется сохранение места работы (должности) и возмещение расходов по проезду.

Правомерно ли устанавливать такие нормы в локальном акте? Какие гарантии должны предоставляться работникам при направлении в служебные командировки?

### **Методические рекомендации по выполнению задач**

***При решении ситуационных задач по заработной плате рекомендуется:***

– внимательно прочитать все условия задачи и определить, какими нормативными правовыми актами регулируется правовая ситуация, указанная в задаче, и найти их;

- сформулировать понятие «заработной платы» и выявить основные признаки, отличающие заработную плату от вознаграждения по гражданско-правовому договору;
- применительно к условиям задачи определить методы правового регулирования заработной платы;
- сравнить условия задачи с требованиями законодательства и определить имеются ли по условиям задачи какие-то несоответствия;
- с учетом анализа правовых норм (при необходимости судебной практики) следует ответить на поставленные в задаче вопросы;
- формулирование ответа обязательно со ссылкой на конкретные правовые нормы, при необходимости – на позиции судов.

*Для решения задач по теме «Гарантии и компенсации» следует:*

- обратиться к основным понятиям, относящимся к рассматриваемой сфере, выявить основные отличительные признаки понятий «гарантии» и «компенсации», «гарантийные и компенсационные выплаты»;
- внимательно прочитать условия задачи и определить суть спора;
- установить фактические обстоятельства, найти норму трудового права, относящуюся к возникшему спору и сопоставить их;
- ознакомиться с судебной практикой в анализируемой сфере;
- установить, кто из участников правоотношений нарушил законодательство;
- выявить виды гарантий и компенсаций, полагающиеся спорящему субъекту;
- решить дело по существу, дать ему правовую квалификацию;

Решение должно быть аргументированным, т.е. содержать обоснование того вывода, из которого оно следует.

### Тест

1. Каковы сроки выплаты заработной платы:

- а) не реже чем каждые полмесяца;
- б) не реже чем раз в неделю;
- в) не реже чем один раз в месяц;
- г) не реже чем один раз в два месяца.

2. Доля заработной платы в неденежной форме не может превышать:

- а) 30 % общей суммы заработной платы;
- б) 20 % общей суммы заработной платы;
- в) 40 % общей суммы заработной платы.

3. Обязан ли работодатель в письменной форме извещать работника о составных частях заработной платы:

- а) не обязан;
- б) обязан;
- в) обязан с учетом мнения представительного органа.

4. В случае возникновения спора по сумме заработной платы при увольнении работодатель:

- а) не выплачивает зарплату до разрешения спора;
- б) обязан выплатить полностью сумму, которую требует работник;
- в) в день увольнения работника должен выплатить неоспариваемую сумму.

5. Работник в случае задержки заработной платы более 15 дней:

- а) имеет право прекратить работу с письменным уведомлением работодателя;
- б) обязан продолжать работу и требовать выплаты штрафа и заработной платы;
- в) имеет право привлечь работодателя к уголовной ответственности.

6. В каких случаях производится удержание из зарплаты без согласия работника:

- а) при увольнении работника за неотработанные дни полученного отпуска;
- б) для исполнения исполнительных документов;
- в) для возмещения ущерба, превышающего месячный заработок работника, причиненного по его вине организации;
- г) излишне выплаченная заработная плата в результате счетной ошибки.

7. Оплата труда за сверхурочные работы производится:

- а) за первые два часа – не менее чем в двойном размере, в последующие часы – в полуторном размере;
- б) за первые полтора часа – не менее чем в полуторном размере, в последующие часы – в двойном размере;
- в) за первые два часа – не менее чем в полуторном размере, в последующие часы – в двойном размере.

8. Оплата времени простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя, производится:

- а) если работник в любой форме предупредил работодателя о простое, в размере не менее чем  $\frac{2}{3}$  тарифной ставки;
- б) если работник в письменной форме предупредил профсоюз о простое, в размере не менее чем тарифная ставка;
- в) если работник в письменной форме предупредил работодателя о простое, в размере не менее чем  $\frac{2}{3}$  тарифной ставки.

9. О введении новых норм труда работник должен быть извещен:

- а) не позднее чем за месяц;
- б) не позднее чем за два месяца;
- в) не позднее чем за три месяца.

10. Каков допустимый размер ежемесячных удержаний из заработной платы по общему правилу:

- а) не более 20 % зарплаты;
- б) не более 25 % зарплаты;

- в) не более 50 % зарплаты;
- г) не более 75 % зарплаты.

11. Заработную плату умершего работника имеют право получить не позднее недельного срока:

- а) работодатель;
- б) представительный орган работников;
- в) члены его семьи или лицо, находившееся на иждивении умершего на день его смерти.

12. Оплата труда в выходные или праздничные нерабочие дни в общем порядке регулируется:

- а) Трудовым кодексом Российской Федерации;
- б) трудовым договором;
- в) по соглашению с представительным органом работников.

13. Допускается ли компенсация сверхурочных работ предоставлением дополнительного времени отдыха:

- а) нет;
- б) да;
- в) да, по желанию работника;
- г) да, по желанию работодателя.

14. Наряду с общими гарантиями и компенсациями работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- а) при направлении в служебные командировки;
- б) при переезде на работу в другую местность;
- в) при вступлении в брак;
- г) при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- д) при совмещении работы с получением образования;
- е) при заключении договора об ипотеке;
- ж) в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника.

15. При исполнении государственных или общественных обязанностей работнику производятся выплаты:

- а) органами и организациями, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности;
- б) работодателем из фонда оплаты труда;
- в) профсоюзом за счет членских взносов;
- г) работодателем и органами и организациями, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности.

16. Как оплачивается работа в выходные и праздничные дни (по общему правилу):

- а) не менее чем в двойном размере;

- б) в тройном размере;
- в) в размере, определяемом соглашением сторон;
- г) не менее чем в полуторном размере.

17. В течение какого периода производится выплата всех причитающихся работнику сумм в случае его увольнения:

- а) в течение месяца после увольнения;
- б) в день увольнения;
- в) не позднее следующего дня после увольнения;
- г) в течение трех дней после увольнения.

18. Каким категориям работников в случае расторжения трудового договора в связи со сменой собственника новый собственник обязан выплатить компенсацию:

- а) руководителю организации;
- б) руководителям структурных подразделений;
- в) заместителям руководителя;
- г) главному бухгалтеру;
- д) всем работникам.

19. Расположите указанные ниже действия работодателя, чтобы были соблюдены порядок предоставления гарантий и компенсаций, установленный в законодательстве при сокращении численности или штата работников организации:

- а) выплата работнику компенсации в размере не ниже трех средних месячных заработка работника;
- б) предложение работнику вакантной должности;
- в) предупреждение работника письменно не менее чем за 2 месяца до увольнения;
- г) при сокращении численности или штата увольнение работников согласно преимущественному праву на оставление на работе;
- д) сообщение о сокращении численности или штата выборному органу первичной профсоюзной организации.

20. Укажите срок сохранения среднего заработка при переводе работника в связи с профессиональным заболеванием на другую нижеоплачиваемую работу:

- а) 1 месяц;
- б) 2 месяца;
- в) 3 месяца;
- г) до выздоровления работника;
- д) все время работы на данном рабочем месте.

21. Работодатель один раз в учебном году оплачивает проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно работникам:

- а) направленным работодателем на повышение квалификации;
- б) обучающимся по заочной форме обучения;
- в) обучающимся по любой форме обучения;



- г) обучающимся успешно;
- д) обучающимся в учреждениях, имеющих государственную аккредитацию.

## **9. Трудовой распорядок. Дисциплина труда**

### **Задачи**

1. У материально ответственного работника выявлена недостача в кассе. В целях установления указанного факта проводится инвентаризация. Как правильно уволить работника за утрату доверия? (по собственному желанию работник увольняться отказывается).

2. 27 августа 2018 г. работник пришел на работу в ночную смену в состоянии алкогольного опьянения, в связи с чем, был в этот день отстранен от работы с 20 ч. 00 мин. до 08 ч. 00 мин. (28.08.2018 г.). С 28 по 31 августа работник был на выходных, согласно графику. 01.09.2018 г. этот работник вышел на работу. 02.09.2018 г. директор принял решение уволить его за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения. Законно ли это?

3. Решением генерального директора АО «Усольмаш» в Правила внутреннего трудового распорядка было включено условие, согласно которому работодатель имел право штрафовать работников, допустивших повторный брак в течение месяца, в размере месячной минимальной оплаты труда. Одновременно было предусмотрено, что работникам, не допустившим брака в течение трех месяцев, выдается премия в размере месячной минимальной оплаты труда. Законно ли решение директора? Каков порядок принятия и изменения Правил внутреннего трудового распорядка?

4. При утверждении правил внутреннего трудового распорядка на обувной фабрике «Блик» работодатель предложил в перечень пер дисциплинарных взысканий включить: постановку на вид, выговор с предупреждением об увольнении, лишение отпуска для лиц, совершивших прогулы, штраф за появление на работе в состоянии алкогольного токсического и иного опьянения; увольнение беременных женщин и матерей, имеющих детей до полутора лет, за систематическое нарушение трудовой дисциплины. Законны ли предложения работодателя?

5. 15 ноября 2019 г. приказом Генерального директора АО «Люкс» Синицину был объявлен выговор за опоздание на работу на 48 минут. Однако работодателем не учтено, что опоздание было вызвано тем, что электричка, на которой он добирался до Киевского вокзала г. Москвы, из-за незапланированной стоянки между станциями «Солнечная» и «Востряково» опоздала на полчаса. Руководитель АО «Люкс» не потребовала от Синицина никаких письменных объяснений и лишь исходя из самого факта его опоздания на работу наложила меру дисциплинарного взыскания – выговор. Синицин с выговором не согла-

сил, считая, что это несправедливо и незаконно, и обратился в комиссию по трудовым спорам (КТС) с заявлением об отмене приказа Генерального директора АО «Люкс» об объявлении ему выговора как противоречащего ст. 192, 193 ТК. Какой порядок наложения дисциплинарных взысканий предусмотрен ТК РФ? Сформулируйте решение КТС.

6. Инженер планового отдела Кафельников постоянно опаздывает на работу, и один выговор ему уже был объявлен. Можно ли объявить ему в течение нескольких месяцев еще выговор за очередное опоздание или это уже будет нарушением трудового законодательства?

7. Старшего экономиста отдела финансирования и организации труда Астафьенко за образцовое выполнение должностных обязанностей и безупречную работу в АО «Межрегионторг» в течение 10 лет наградили Почетной грамотой и премировали в размере двух должностных окладов. Какой документ будет являться основанием для выплаты такой премии? Необходимо ли вносить в трудовую книжку записи о премировании и награждении грамотой?

8. Электромонтер Завьялов, проживающий в общежитии, самовольно занял освободившуюся комнату. За это директор завода объявил ему выговор. Через два месяца Орлов пришел на дежурство в состоянии алкогольного опьянения в связи с этим был уволен с работы по п. 5 ст. 81 ТК РФ. В поданном в суд заявлении Завьялов, признавая факт появления на работе в нетрезвом состоянии, требовал восстановления на работе, оспаривая правомерность его увольнения по п. 5 ст. 81 ТК РФ. Каким должно быть решение суда? Вправе ли суд изменить основания увольнения (с п. 5 ст. 81 ТК РФ на подп. «б» п. 6 ст. 81 ТК РФ)?

### **Методические рекомендации по выполнению задач**

#### ***При решении задач, рекомендуется:***

- сформулировать определение трудовой дисциплины в различных аспектах;
- последовательно изложить вопрос о правовых методах обеспечения трудовой дисциплины;
- рассмотреть понятие и принципы регулирования трудового распорядка организации;
- указать виды поощрений и дисциплинарных взысканий, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- определить, кто и в каком порядке вправе применять меры наказания и поощрения к работнику;
- проанализировать суть рассматриваемого спора в условиях задачи;
- установить, кто из участников правоотношений по условиям задачи нарушил законодательство;
- определить правовые нормы, применяемые при совершении дисциплинарных проступков;

– вынести решение по существу спора.

### Тест

1. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются:

- а) работодателем с учетом мнения представительного органа работников;
- б) общим собранием (конференцией) работников по представлению работодателя;
- в) работодателем с согласия выборного профсоюзного органа;
- г) совместным решением работодателя и представительного органа работников.

2. Работники могут быть представлены к государственным наградам:

- а) за особые трудовые заслуги перед обществом и государством;
- б) особые трудовые заслуги перед государством;
- в) высокую производительность труда;
- г) высокие достижения в работе.

3. За нарушение трудовой дисциплины работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания:

- а) замечание;
- б) предупреждение;
- в) выговор;
- г) лишение премии;
- д) увольнение;
- е) штраф;
- ж) строгий выговор.

4. Виды дисциплинарных взысканий могут устанавливаться:

- а) только федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, принимаемыми федеральными органами государственной власти;
- б) федеральными законами и нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации;
- в) федеральными законами, актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;
- г) законами и подзаконными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами организации.

5. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее:

- а) одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ;
- б) одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника и пребывания его в отпуске;

в) одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников;

г) двух месяцев со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника и пребывания его в отпуске.

6. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено:

а) только одно дисциплинарное взыскание;

б) не более двух дисциплинарных взысканий;

в) не менее одного дисциплинарного взыскания;

г) наряду с увольнением работнику может быть объявлен выговор или замечание.

7. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись:

а) течение 3-х рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе;

б) течение 3-х календарных дней со дня его издания;

в) течение 5 рабочих дней со дня его издания;

г) день его издания и доводится до сведения всех работников;

д) одной календарной недели со дня его издания.

8. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника:

а) по собственной инициативе;

б) инициативе государственной инспекции труда;

в) просьбе работника;

г) инициативе комиссии по трудовым спорам;

д) ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

9. Все ли виды поощрений записываются в трудовую книжку работника:

а) да;

б) нет;

в) по просьбе работника;

г) только объявленные приказом руководителя организации или государственные.

10. Носят ли дисциплинарные взыскания, указанные в ст. 192 ТК РФ, исчерпывающий характер:

а) да;

б) нет;

в) да, для тех работников, которые несут общую дисциплинарную ответственность.

11. Записываются ли дисциплинарные взыскания в трудовую книжку работника:

- а) да;
- б) нет;
- в) нет, кроме увольнения по соответствующим основаниям, связанным с виной работника.

12. Возможно ли за дисциплинарный проступок одновременно объявить работнику выговор и уволить его:

- а) да;
- б) нет;
- в) да, если это предусмотрено коллективным договором.

13. Кем утверждаются уставы о дисциплине для отдельных категорий работников:

- а) органами государственной власти РФ;
- б) работодателем с учетом мнения представительного органа работников;
- в) работодателем;
- г) органами власти субъектов РФ.

14. Налагать дисциплинарное взыскание на работника является:

- а) правом работодателя;
- б) обязанностью работодателя;
- в) правом работодателя за исключением применения дисциплинарного взыскания на руководителя организации, его заместителей, руководителей и их заместителей структурных подразделений организации;
- г) обязанностью работодателя, если это установлено коллективным договором организации.

15. Какими основными методами обеспечивается трудовая дисциплина:

- а) убеждение;
- б) поощрение;
- в) принуждение;
- г) обычаи и традиции, установленные в обществе и в организации.

16. Что является правовой основой трудовой дисциплины:

- а) правила внутреннего трудового распорядка;
- б) Трудовой кодекс РФ;
- в) трудовой договор;
- г) приказы руководителя организации;
- д) Конституция РФ.

17. С помощью каких локальных нормативных актов регулируется трудовая дисциплина:

- а) коллективный договор;
- б) правила внутреннего трудового распорядка;

- в) трудовой договор;
- г) правила по охране труда;
- д) графики сменности;
- е) Генеральное коллективное соглашение.

18. На кого распространяются уставы о дисциплине:

- а) работников железнодорожного транспорта;
- б) государственных гражданских служащих;
- в) муниципальных служащих;
- г) сотрудников полиции;
- д) работников гражданской авиации.

19. Можно ли к работнику одновременно за один проступок применить различные меры ответственности?

- а) да;
- б) нет;
- в) да, если это предусмотрено коллективным договором;
- г) нет, кроме совершения особо злостных дисциплинарных проступков.

20. Можно ли к работнику применить несколько мер поощрения за одно достижение в работе:

- а) да;
- б) нет;
- в) да, если это предусмотрено коллективным договором.

21. Что учитывается при применении к работнику меры ответственности за совершение дисциплинарного проступка:

- а) тяжесть проступка;
- б) предшествующее поведение работника;
- в) обстоятельства совершения проступка;
- г) количество членов семьи работника;
- д) наличие наград, других поощрений у работника;
- е) стаж его работы в данной организации.

## **10. Материальная ответственность сторон трудового договора**

### **Задачи**

1. 05.09.2017 г. инженер химической лаборатории Киселев по неосторожности привел в негодность прибор, принадлежащий работодателю. Окончательно размер причиненного ущерба по результатам проведенной проверки был установлен 15.09.2017 г. в сумме 12 000 р. Среднемесячная заработная плата Киселева составляет 10 000 р. Киселев в счет возмещения причиненного ущерба готов передать работодателю собственный аналогичный прибор, находящийся в рабочем состоянии. Какая сумма подлежит взысканию с Киселева? Не позднее какой даты работодатель может сделать распоряжение о взыскании с Киселева суммы причиненного ущерба? Обязан ли работодатель принять пред-

лагаемый Киселевым прибор в счет возмещения причиненного материального ущерба?

Сформулируйте ответ по существу сложившейся ситуации.

2. Техник-механик Мотыгин в рабочее время диагностировал неисправности собственного трактора. В результате невнимательности Мотыгина приспособление КИ-13918М оказалось полностью утраченным. Стоимость этого приспособления, принадлежащего работодателю, с учетом износа составляет 50 000 р. Среднемесячная заработная плата Мотыгина составляет 20 000 р. К какому виду материальной ответственности может быть привлечен Мотыгин? Какая сумма причиненного материального ущерба может быть взыскана с Мотыгина?

При изложении ответа на первый вопрос необходимо привести мотивированное обоснование своей позиции, ссылаясь на нормы трудового законодательства, которые были использованы при подготовке ответа.

3. Работник устраивается на работу заведующим складом для постоянного хранения составных частей, снимаемых с сельскохозяйственных машин, списанных и подлежащих списанию машин. Работодатель требует от вас заключения договора о полной материальной ответственности, утверждая, что без этого договора вы не имеете права исполнять свои трудовые обязанности. Обоснованы ли требования работодателя? Разрешите предложенную правовую ситуацию.

4. Заполните схему, списав в необходимой последовательности со ссылкой на нормы ТК РФ (статью, часть) действия работодателя по привлечению работника к материальной ответственности за причиненный ущерб, не превышающий среднемесячного заработка работника.

5. Распределите основания наступления материальной ответственности по ее видам, вписав их буквенные обозначения в соответствующие графы:

Полная материальная ответственность	Ограниченная материальная ответственность

а) когда в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;

б) при причинении ущерба имуществу работодателя по неосторожности;

в) при причинении ущерба имуществу работодателя при нормальном хозяйственном риске;

г) при недостатке ценностей, вверенных работнику на основании специального письменного договора;

- д) при недостатке ценностей, полученных работником по разовому документу;
- е) при умышленном причинении ущерба;
- ж) при причинении ущерба имуществу работодателя в условиях крайней необходимости;
- з) при причинении ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- и) при причинении ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- к) при причинении ущерба имуществу работодателя не при исполнении работником трудовых обязанностей.

6. На балансе организации есть склад. Обслуживающий персонал склада (охрана, грузчики и др.) имеет доступ к хранящимся материальным ценностям. Вправе ли работодатель с такими работниками заключить договор о полной бригадной материальной ответственности?

7. Может ли работодатель заключать договоры о полной материальной ответственности с совместителями? Не будет ли тем самым нарушено трудовое законодательство?

8. Комендант Маланина подала руководителю организации заявление о предоставлении ей отпуска по беременности и родам. Поскольку замену найти сразу не смогли, Маланина ушла в предоставленный ей отпуск, никому не передав материальные ценности. Как, не вводя дополнительную штатную единицу, обеспечить передачу материальных ценностей работнику, который будет принят впоследствии на период ее отпуска?

9. Петрухина занимает в организации должность помощника финансового директора. Из-за огромной очереди на почте (предпраздничный день) ей не удалось отправить налоговую отчетность вовремя. Вправе ли руководство наложить штраф за просрочку предоставления отчетности и взыскать его за счет заработной платы Петрухиной? Может ли главный бухгалтер обязать Петрухину отправлять по почте отчетность в налоговую инспекцию, ссылаясь на занимаемую ею должность? Решите вопрос по существу.

10. Работник, имеющий большую задолженность вследствие причиненного организации ущерба, собирается увольняться по собственному желанию. Ранее работник дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но впоследствии отказался возместить указанный ущерб. Вправе ли работодатель отказать работнику в расторжении трудового договора по инициативе последнего до погашения им всей задолженности?

Может ли работодатель взыскать оставшиеся средства за счет полагающейся ему заработной платы? Проблема заключается в том, что статья 137 ТК



РФ не предусматривает такого основания для удержания из заработной платы работника.

11. Старший лаборант кафедры физики НИИХиммаш по неосторожности испортила дорогостоящий компьютер в офисе. Материально ответственным лицом она не является. Может ли работодатель потребовать от нее возместить ущерб? В каком объеме?

12. Бажинова занимает должность секретаря. В соответствии с должностной инструкцией на нее возложена обязанность отправлять всю почтовую корреспонденцию, включая заказные письма в налоговую инспекцию: налоговые декларации, квартальные отчеты и т.д. В связи с чем главный бухгалтер обязала секретаря заключить договор о полной материальной ответственности, мотивируя свои требования тем, что в случае несвоевременной отправки почтовой корреспонденции (в частности бухгалтерских отчетов, налоговых деклараций), Бажинова должна будет нести полную материальную ответственность за просрочку. Правомерны ли действия главного бухгалтера? Должен ли заключаться договор о полной материальной ответственности с секретарем?

13. Работник в свободное от работы время работал на оборудовании в личных целях, в результате чего произошла его поломка. К какой материальной ответственности он может быть привлечен? Имеет ли право работодатель произвести удержание из заработной платы работника своим приказом, или он должен обратиться в комиссию по трудовым спорам с заявлением о взыскании с работника причиненного ущерба или с иском в суд?

14. В результате разглашения сведений, составляющих охраняемую законом коммерческую тайну, работник нанес организации, где он работает, материальный ущерб. Работодатель привлек его к полной материальной ответственности. Правомерны ли действия работодателя?

15. Бухгалтер-кассир, уволенный по п. 7 ст. 81 ТК РФ и, соответственно, причинивший организации материальный ущерб, нигде не работает. Может ли работодатель не взыскивать с бывшего работника ущерб, если семья находится на его иждивении?

16. У кладовщицы склада выявлена недостача материальных ценностей. В объяснительной записке она указала, что помещение склада не оборудовано должным образом, нет решеток на окнах, дверь не опечатывается. Имеет ли право работодатель привлечь кладовщицу к полной материальной ответственности?

17. За ущерб, нанесенный организации, работник привлечен к ограниченной материальной ответственности. Кроме того, работодатель привлек работника к дисциплинарной ответственности. Правомерны ли действия работодателя?

18. Работник переведен на должность, по которой основной функцией является хранение материальных ценностей. Однако он без уважительных причин отказался от заключения договора о полной материальной ответственности. Как следует поступить работодателю?

19. Кладовщица подала заявление об увольнении по собственному желанию. В течение двухнедельного срока предупреждения она не сдала числящиеся за ней материальные ценности. После увольнения кладовщицы выявлена недостача материальных ценностей. Как следует поступить работодателю в данном случае?

20. Уволенному работнику инспектором отдела кадров не выдана в день увольнения трудовая книжка. Организация оплатила работнику вынужденный прогул. Можно ли взыскать с инспектора отдела кадров сумму оплаченного уволенному работнику вынужденного прогула?

21. В школу № 25 Роговцев был принят учителем химии. Директор школы поставил условие о заключении с Роговцевым, помимо трудового договора, договора о полной материальной ответственности. Может ли руководитель школы заключить договор о полной материальной ответственности с учителем? Поскольку в учебных классах находится дорогостоящее оборудование, понесет ли учитель полную материальную ответственность за его порчу или хищение?

22. Закатихин был уволен по п. 2 ст. 81 ТК РФ с нарушением процедуры увольнения, а именно: он не был предупрежден в установленные законом сроки о сокращении и не был ознакомлен с приказом о сокращении численности работников. В связи с чем Закатихин обратился в суд с иском о восстановлении в должности и выплате всех полагающихся денежных сумм. Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрено, что при признании увольнения или перевода на другую работу незаконными организация обязана выплатить работнику средний заработок за все время вынужденного прогула или разницу в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы. По заявлению работника орган, рассматривающий индивидуальный спор, может ограничиться вынесением решения о взыскании в его пользу вышеуказанных компенсаций. Однако, несмотря на наличие такого заявления и решения суда, работодатель восстановил Закатихина в должности и не стал выплачивать в связи с этим никаких компенсаций? Законны ли действия работодателя? Может ли работодатель самовольно изменить решение суда? Дайте правовую оценку ситуации.

## Методические рекомендации по выполнению задач

**При изложении ответов на вопросы, поставленные в условиях задачи необходимо:**

- внимательно прочитать условие задачи и определить правовые нормы, устанавливающие неправомерное поведение субъектов названных правоотношений;
- уделить внимание понятию «материальная ответственность», основным признакам, условиям наступления, а также видам материальной ответственности;
- выявить отличительные черты материальной ответственности по трудовому праву от аналогичной ответственности по гражданскому праву;
- обратить внимание на основные признаки, характеризующие материальную ответственность (субъекты, основаниями возникновения);
- при вынесении решения необходимо обратиться к актам судебной практики с целью выявления пробелов, неполноты, двусмысленности, коллизий отдельных норм;
- привести мотивированное обоснование своей позиции с указанием на нормы трудового законодательства, которые были использованы при подготовке решения.

### Тест

1. Какие общие признаки присущи материальной ответственности сторон трудового договора:

- а) по общему правилу, сторона несет материальную ответственность только за виновное противоправное причинение ущерба другой стороне;
- б) возникновение двусторонней материальной ответственности обусловлено существованием трудового договора;
- в) субъектами ответственности выступают юридические лица и граждане Российской Федерации;
- г) ее субъектами являются только стороны трудового договора – работник и работодатель.

2. Материальная ответственность – это обязанность возместить причиненный ущерб?

- а) да;
- б) нет.

3. Какие юридические обязанности работника лежат в основе его материальной ответственности:

- а) бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- б) соблюдать требования по охране труда и производственной санитарии;
- в) создавать условия для сохранности работодателем его имущества;
- г) соблюдать внутренний трудовой распорядок.

4. Согласно ТК РФ под прямым действительным материальным ущербом понимается:

- а) ухудшение состояния имущества работодателя;
- б) уменьшение имущества работодателя;
- в) полученные доходы;
- г) неполученные доходы.

5. Вставьте пропущенное словосочетание:

Распоряжение работодателя о взыскании с работника причиненного материального ущерба должно быть издано не позднее \_\_\_\_\_ со дня окончательного установления размера ущерба.

6. Вставьте пропущенные слова:

Работодатель обязан возместить ущерб, причиненный имуществу работника, в \_\_\_\_\_ размере по \_\_\_\_\_ ценам, действующим в данной местности на день \_\_\_\_\_ ущерба.

7. Несовершеннолетние работники несут полную материальную ответственность лишь:

- а) за умышленное причинение ущерба;
- б) разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- в) ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- г) ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка;
- д) причинение ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

8. Трудовым законодательством предусмотрены следующие виды материальной ответственности:

- а) частичная;
- б) абсолютная;
- в) неполная;
- г) индивидуальная;
- д) коллективная;
- е) коммунальная.

9. Работодатель обязан принять решение о возмещении им работнику причиненного материального ущерба:

- а) не позднее одного месяца со дня поступления заявления работника;
- б) не позднее десяти дней со дня поступления заявления работника;
- в) не позднее трех недель со дня поступления заявления работника;

г) не позднее шести месяцев со дня поступления заявления работника.

10. Когда работник освобождается от материальной ответственности по нормам трудового права:

- а) когда причинен материальный ущерб в период стихийного бедствия;
- б) неисполнения работодателем обязанности по обеспечению требований охраны труда;
- в) причинения материальной ответственности в нерабочее время;
- г) неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику;
- д) в период военного положения.

11. В каких пределах работник несет материальную ответственность:

- а) своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом или иными федеральными законами;
- б) причиненного ущерба, но не свыше минимального размера оплаты труда, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ;
- в) трех средних месячных заработков, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами;
- г) ограничений не установлено;

12. В чем заключается полная материальная ответственность работника, – это возмещение ущерба:

- а) в полном размере;
- б) в размере стоимости имущества, которому причинен ущерб. При этом максимальный размер возмещения ограничивается прожиточным минимумом, установленным в РФ;
- в) полном размере. При этом максимальный размер возмещения ограничивается 20 средними месячными заработками работника.

13. Работник несет полную материальную ответственность в случаях:

- а) умышленного причинения ущерба;
- б) причинения ущерба в условиях необходимой обороны;
- в) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну;
- г) выполнения работ сверх нормальной продолжительности рабочего времени;
- д) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора;
- е) на основании специального законодательства РФ.

14. С кем могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности:

- а) с работниками, достигшими возраста 18 лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности;
- б) с работниками, достигшими возраста 16 лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные или товарные ценности;

в) с работником, имеющим отношение к материальным ценностям, при этом возраст не имеет значения.

15. С кем может заключаться письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба:

- а) со всеми членами коллектива (бригады) и работодателем;
- б) с представителем коллектива работников (бригадиром) и работодателем;
- в) со всеми членами коллектива (бригады) и выборным органом первичной профсоюзной организации или иным представительным органом работников.

16. Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб:

- а) отказаться от его взыскания, за исключением случаев причинения ущерба преступлением или административным проступком;
- б) повысить размер возмещаемого ущерба;
- в) полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника;
- г) частично отказаться от его взыскания с виновного работника, за исключением случаев причинения ущерба умышленно или в состоянии алкогольного опьянения работника.

17. Если по соглашению сторон трудового договора возмещение материального ущерба работником производится с рассрочкой платежа, то работник:

- а) должен выплачивать часть суммы в счет погашения ущерба при каждой выплате зарплаты;
- б) самостоятельно определяет порядок возмещения ущерба в пределах срока его возмещения на основании соглашения с работодателем;
- в) обязан предоставить работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей.

18. При привлечении работника к материальной ответственности орган по рассмотрению трудовых споров может с учетом степени и формы вины, материального положения работника снизить размер ущерба, подлежащий взысканию, за исключением случаев причинения ущерба преступлением:

- а) совершенным в корыстных целях;
- б) или административным проступком;
- в) или дисциплинарным проступком;

19. Что обязан возместить работнику работодатель в случае незаконного лишения работника возможности трудиться:

- а) возместить работнику не полученный им заработок;
- б) возместить работнику моральный вред;
- в) предоставить работнику компенсацию в пределах минимальной заработной платы, установленной в РФ;
- г) выплатить работнику компенсацию в размере не менее прожиточного минимума, установленного в субъекте РФ.

20. В каких случаях работодатель обязан возместить работнику неполученный им заработок:

- а) незаконного отстранения работника от работы;
- б) незаконного увольнения или перевода работника на другую работу;
- в) незаконного отзыва работника из ежегодного оплачиваемого отпуска;
- г) задержки выдачи работнику трудовой книжки по вине работодателя.

21. В каком размере работнику возмещается моральный вред, причиненный ему неправомерными действиями работодателя:

- а) в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора;
- б) натуральной форме;
- в) в размере, определяемом специальной комиссией, создаваемой по распоряжению работодателя;
- г) в размере, определяемом работником при участии представительного органа работников.

22. Какую материальную ответственность несет руководитель организации:

- а) ограниченную материальную ответственность за прямой действительный ущерб;
- б) ограниченную материальную ответственность за причиненные убытки;
- в) полную материальную ответственность за прямой действительный материальный ущерб;
- г) полную материальную ответственность за убытки.

## **11. Способы защиты трудовых прав работников. Трудовые споры и порядок их разрешения**

### **Задачи**

1. Медонос работал курьером в издательстве «Сталкер» и был уволен по подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ. Медонос не согласился с увольнением и обратился с иском о восстановлении в суд. Поскольку Медонос был несовершеннолетним (16 лет), суд отказал ему в приеме заявления, мотивируя тем, что исковые требования могут заявлять только его законные представители. Правомерны ли действия суда? Вправе ли несовершеннолетний обращаться в суд за защитой нарушенных прав, участвовать в рассмотрении трудового спора в суде? В каких случаях судья может отказать в принятии искового заявления?

2. Механика Евсеева перевели в другой цех. Он, не согласившись с таким решением, решил обратиться в профсоюз за консультацией о правомерности действий начальника цеха. В профсоюзном комитете Евсееву ответили, что ему необходимо обратиться в суд, поскольку комиссии по трудовым спорам в организации не создано. Обязан ли руководитель организации создавать комиссию по трудовым спорам, и несет ли он юридическую ответственность за отсутствие такого органа? Как работники могут создать комиссию по трудовым спорам в

организации? Какова процедура избрания представителей работников и представителей работодателя в КТС? Каким образом определяется общая численность комиссии по трудовым спорам?

3. Техник Веселкова была принята на работу в строительную организацию. До подписания трудового договора она не была ознакомлена под расписку с правилами внутреннего распорядка организации, с коллективным договором и иными локальными актами, непосредственно связанными с ее функциональными обязанностями и с условиями осуществления ее трудовой деятельности. О режиме работы она узнала со слов сотрудников, которые сообщили ей, что у них на работе нет строгого соблюдения времени начала и окончания работы. За опоздание на работу на 15 минут без уважительных причин Веселкова была привлечена к дисциплинарной ответственности – ей объявили в приказе «замечание». Данное решение работодателя Веселкова решила обжаловать. Куда должна обратиться Веселкова? Какими положениями Трудового кодекса РФ регулируется данное правоотношение? Какое решение должен вынести орган, рассматривающий трудовые споры?

4. Гражданин Панкратов обратился к мировому судье с иском к организации, в отделе кадров которой ему необоснованно, по его мнению, отказали в приеме на работу. Судья отказал в приеме заявления на основании того, что Прохоров не был связан с данной организацией какими-либо предварительными обязательствами. Правомерно ли поступил судья? Полномочны ли мировые судьи рассматривать трудовые споры? Какие категории индивидуальных трудовых споров рассматриваются непосредственно в судах? Какова подсудность индивидуальных трудовых споров?

5. Механик Кораблев обратился в комиссию по трудовым спорам (КТС) с жалобой на директора организации, который не выполнил своего устного обещания повысить ему заработную плату в случае перевыполнения установленного плана работы. До подачи заявления Кораблев общался с директором по этому поводу, но тот заявил, что пока повысить заработную плату не может ввиду неудовлетворительного финансового положения организации. Может ли КТС рассмотреть такое заявление? Какое решение должна принять КТС?

6. В коллективном договоре завода «Стройдеталь» АО «Спецстрой», принятом общим собранием работников, предусмотрено, что увольнение по инициативе работодателя допускается только при наличии предварительного согласия профсоюзного органа. На заводе «Стройдеталь» АО «Спецстрой» произошло сокращение штатов. Было уволено несколько работников.

Рабочий Акимов обратился в суд с иском о восстановлении его на работе, поскольку у него на иждивении трое малолетних детей и его жена не работает.

Увольнение Комарова было мотивировано систематическим нарушением трудовой дисциплины. Он также обратился в суд, ссылаясь на отсутствие предварительного согласия профсоюзного органа на его увольнение.



В суд за восстановлением на работе обратился и уволенный Зайцев, не являвшийся членом профсоюза.

Какое решение по каждому спору должен вынести суд? Составьте проекты решения суда, добавив недостающие обстоятельства.

7. За совершение мелкого хищения кассир Витрук был привлечен к административной ответственности. В связи с этим работодатель уволил его по п. 7 ст. 81 ТК РФ, т.е. за совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя. Считая свое увольнение незаконным, Витрук обратился в суд. В исковом заявлении Витрук указал, что хищение им было совершено не при исполнении своих трудовых обязанностей и не на территории организации. Какое решение должен принять суд?

8. В суд с исками обратились Гармаш и Кротова.

Гармаш просила снять выговор, а Кротова восстановить ее на работе. Укладчице Гармаш был объявлен выговор за отсутствие на рабочем месте в течение 2 часов 5, 13, 21 и 28 августа. В объяснительной записке Гармаш указала, что выполняла в это время общественные обязанности президиума профсоюзного органа организации: проверяла режим работы женщин, имеющих детей.

Кладовщица Кротова была уличена в попытке вынести со склада коробку стирального порошка и, была уволена работодателем за утрату доверия. Правомерны ли наложенные на Гармаш и Кротову дисциплинарные взыскания? Предоставляется ли не освобожденным профсоюзным работникам свободное от работы время для выполнения общественных обязанностей? Какие обстоятельства должны быть учтены при увольнении за утрату доверия?

9. Системный администратор Ковалев обратился к работодателю с заявлением о прекращении трудового договора по инициативе работника, попросив уволить до истечения двухнедельного срока, в связи с трудоустройством к другому работодателю в другом городе. Директор отказал в удовлетворении просьбы работника со ссылкой на ст. 80 ТК РФ. Ковалев прекратил работать в срок, указанный в своем заявлении, и письмом попросил выслать трудовую книжку.

Получив трудовую книжку, Ковалев увидел, что вместо записи о расторжении трудового договора по инициативе работника, работодатель внес запись об увольнении за прогул. Ковалев обратился в суд с заявлением об изменении записи в трудовую книжку.

Разрешите ситуацию по существу. Какие нарушения допущены сторонами правоотношений. Составьте исковое заявление об изменении записи в трудовую книжку.

10. Маликову и его коллегам по цеху не выплатили полагающуюся заработную плату за вторую половину месяца. По истечении недели после срока

выплаты заработной платы Маликов, письменно уведомив работодателя, приостановил работу и ушел домой, до выплаты задержанной суммы. Работодатель уволил Маликова за прогул. Маликов с решением работодателя не согласился и обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Правомерны ли действия работодателя? Какое решение должен принять суд?

11. Работодатель не предоставил Ивлеву средства индивидуальной защиты в связи с работой во вредном цехе, сославшись на отсутствие средств у организации. Ивлев отказался осуществлять трудовую деятельность до выдачи соответствующих средств индивидуальной защиты. Работодатель наложил на Ивлева дисциплинарное взыскание в виде выговора. Ивлев с таким решением не согласился и обратился в комиссию по трудовым спорам (КТС). КТС вынесла решение о правомерности действий работодателя. Ивлев обратился в суд за защитой трудовых прав. Какое решение должен вынести суд?

12. Петров был уволен за разглашение сведений, представляющих коммерческую тайну. С увольнением он не согласился и обратился в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула. Свои требования Петров мотивировал тем, что он не знал о том, что сведения, сообщенные им третьему лицу, составляют коммерческую тайну.

Какое решение должен принять суд?

13. Комиссии по трудовым спорам стало известно о том, что работодатель нарушает трудовые права работников, в частности, в течение нескольких лет предоставляет работникам отпуск продолжительностью 20 дней, а за остальные дни выплачивает компенсацию. Вправе ли комиссия по трудовым спорам по своей инициативе (без заявления работника) в случае нарушения работодателем трудовых прав работника рассмотреть индивидуальный трудовой спор?

14. У работницы по первичной обработке хлопка Кругловой вышел из строя респиратор. Она обратилась к руководству цеха с просьбой заменить его. Ей было отказано, так как срок годности респиратора, которым она пользовалась, не прошел и нет средств на приобретение новых. Круглова написала заявление в комиссию по охране труда и просила помочь ей в решении этого вопроса. В противном случае она отказывалась выходить на работу.

Обязано ли в данном случае руководство цеха заменить средство индивидуальной защиты?

Может ли комиссия охраны труда решить этот вопрос?

Вправе ли Круглова отказаться от работы?

15. Инженеру технического отдела ООО «Гранит» Денисову в течение двух лет подряд было отказано в предоставлении ежегодного отпуска в связи с производственной необходимостью. Денисов обратился в КТС с заявлением о рассмотрении этого вопроса. Комиссия по трудовым спорам отказала Денисову в приеме заявления в связи с тем, что был пропущен срок, установленный зако-

ном для обращения. В течение какого срока работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам с заявлением о рассмотрении индивидуального трудового спора? С какого момента исчисляется срок, установленный законом для обращения работника в КТС? Каков порядок исчисления сроков исковой давности? Вправе ли КТС отказать работнику в принятии заявления по причине пропуска им установленного срока обращения?

16. Профсоюзный комитет организации поставил вопрос перед руководством организации о наложении дисциплинарного взыскания на начальника цеха, который без разрешения профкома систематически привлекает рабочих к сверхурочным работам, несмотря на неоднократное предупреждение, не выполняет мероприятия по охране труда? Руководство организации отказалось выполнить требования профсоюзного комитета, ссылаясь на то, что начальник цеха обеспечивает выполнение производственного плана в своем цехе и не заслуживает дисциплинарного взыскания. Что делать, когда работодатель систематически нарушает трудовое законодательство, создает невыносимые условия труда? Какие органы наделены полномочиями устранять имеющиеся нарушения трудового законодательства? Можно ли работодателя привлечь к административной ответственности? Имеют ли право Федеральная инспекция труда и подведомственные ей государственные инспекции труда рассматривать дела об административных правонарушениях? Дайте юридическую оценку ситуации.

17. В связи с реорганизацией (слияние в корпорацию) в АО «Мемориал» были проведены мероприятия по сокращению численности работников организации. Инспектор отдела кадров Одинцова, не согласившись с увольнением по данному основанию, обратилась в КТС для разрешения спора. Комиссия по трудовым спорам отказала Одинцовой в принятии заявления, обосновывая свой отказ тем, что индивидуальные трудовые споры, связанные с увольнением, не подведомственны КТС и ей необходимо обратиться в суд. Дайте юридическую оценку ситуации.

18. Инспекция по труду вынесла решение о восстановлении на работе уволенного работника. Организация не согласилась с этим решением и будет его обжаловать. Должна ли организация в этом случае немедленно исполнить решение инспекции? Куда можно это решение обжаловать?

19. Директор колледжа издал приказ о перезаключении трудовых договоров со всеми педагогическими работниками, устанавливая с ними срочный характер трудовых отношений на весь период учебной работы с 1 сентября по 30 июня. Правомерны ли действия директора колледжа? Какие способы защиты могут быть использованы в рассматриваемом случае?

## Методические указания по выполнению задач

### *Для правильного решения задач необходимо:*

- определить понятие трудовых споров и привести основания для их классификации;
- усвоить основные принципы рассмотрения трудовых споров;
- внимательно проанализировать условия задачи и применительно к условиям задачи, определить подведомственность, подсудность и общие правила разрешения судами трудовых споров;
- определить понятие, принципы, виды и источники правового регулирования отношений по рассмотрению трудовых споров;
- исходя из условий задачи, квалифицировать вид трудового спора (индивидуальный или коллективный);
- особо уделить внимание изучению вопроса о порядке рассмотрения индивидуальных трудовых споров, для разрешения которых создана система специализированной трудовой юстиции (например, комиссии по трудовым спорам (КТС));
- проанализировать нормы досудебной стадии рассмотрения индивидуальных трудовых споров;
- рассмотреть с учетом условий задачи порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров в суде;
- провести анализ способов самозащиты трудовых прав, предусмотренных в трудовом законодательстве;
- изучить порядок рассмотрения коллективных трудовых споров, реализацию права на забастовку и ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах;
- сформулировать и обосновать свою точку зрения со ссылками на нормы законодательства и судебную практику.

### Тест

1. Органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров являются:
  - а) примирительная комиссия;
  - б) суд общей юрисдикции;
  - в) профсоюз;
  - г) комиссия по трудовым спорам;
  - д) арбитражный суд.
  
2. Имеет ли право работник, минуя комиссию по трудовым спорам (КТС), обратиться за защитой своих прав в суде:
  - а) нет;
  - б) да;
  - в) да, но только после письменного уведомления об этом работодателя.
  
3. За защитой своих трудовых прав работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам:
  - а) в 3-месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;

- б) в 6-месячный срок;
- в) в течение 1 года;
- г) в месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

4. В течение какого времени можно обжаловать решение комиссии по трудовым спорам:

- а) в течение 7 дней;
- б) в течение 1 месяца;
- в) в течение 10 дней;
- г) в течение 1 года.

5. Какие виды трудовых споров рассматриваются непосредственно в судах:

- а) о переводе на другую работу;
- б) о наложении на работника дисциплинарных взысканий;
- в) об оплате труда;
- г) отсутствие КТС в организации;
- д) возмещение материального ущерба работнику;
- е) незаконное увольнение;
- ж) отказ в приеме на работу.

6. Этапами рассмотрения коллективного трудового спора являются:

- а) рассмотрение вышестоящей профсоюзной организацией;
- б) рассмотрение примирительной комиссией;
- в) рассмотрение трехсторонней комиссией по урегулированию споров;
- г) рассмотрение с участием посредника;
- д) рассмотрение комиссией по трудовым спорам;
- е) рассмотрение в арбитражном суде;
- ж) рассмотрение трудовым арбитражем.

7. Трудовой спор – это

- а) ситуация в которой сталкиваются интересы различных субъектов;
- б) неурегулированные разногласия между сторонами трудовых отношений, поступившие на разрешение специального органа;
- в) разногласия по трудовым вопросам;
- г) все варианты верны.

8. Трудовые споры делятся:

- а) на индивидуальные;
- б) коллективные;
- в) профсоюзные;
- г) групповые.

9. Посредник при рассмотрении коллективного трудового спора:

- а) единолично принимает решение по спору;

б) помогает сторонам спора выработать согласованную позицию и тем самым разрешить спор, но сам решение не принимает;

в) принимает решение в соответствии и с рекомендациями государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров.

10. Участниками индивидуального трудового спора являются:

а) два работника;

б) работник и работодатель;

в) работник, посредник и работодатель.

11. Имеет ли право работник, минуя комиссию по трудовым спорам (КТС), обратиться за защитой своих прав в суде:

а) нет;

б) да;

в) да, но только после письменного уведомления об этом работодателя.

12. За защитой своих трудовых прав работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам:

а) в 3-месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;

б) в 6-месячный срок;

в) в течение 1 года;

г) в месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

13. В течение какого времени можно обжаловать решение комиссии по трудовым спорам:

а) в течение 7 дней;

б) в течение 1 месяца;

в) в течение 10 дней;

г) в течение 1 года.

14. Какие виды трудовых споров рассматриваются непосредственно в судах:

а) о переводе на другую работу;

б) о наложении на работника дисциплинарных взысканий;

в) об оплате труда;

г) отсутствие КТС в организации;

д) возмещение материального ущерба работнику;

е) незаконное увольнение;

ж) отказ в приеме на работу.

15. Этапами рассмотрения коллективного трудового спора являются:

а) рассмотрение вышестоящей профсоюзной организацией;

б) рассмотрение примирительной комиссией;

в) рассмотрение трехсторонней комиссией по урегулированию споров;

г) рассмотрение с участием посредника;

- д) рассмотрение комиссией по трудовым спорам;
- е) рассмотрение в арбитражном суде;
- ж) рассмотрение трудовым арбитражем.

16. Работникам организации третий месяц не выплачивают причитающуюся им заработную плату. В какой юрисдикционный орган они вправе обратиться за защитой своих нарушенных трудовых прав:

- а) в комиссию по трудовым спорам;
- б) в мировой суд;
- в) в районный (городской) суд;
- г) в примирительную комиссию;
- д) в трудовой арбитраж.

17. В результате рассмотрения индивидуального трудового спора суд признает формулировку причины увольнения не соответствующей трудовому законодательству. Что при этом должен сделать указанный суд:

- а) передать дело на рассмотрение комиссии по трудовым спорам для изменения формулировки причины увольнения работника;
- б) изменить формулировку причины увольнения и указать в решении причину и основание в точном соответствии с формулировкой Трудового кодекса РФ или иного федерального закона;
- в) прекратить производство по делу, если по существу увольнение обосновано;
- г) прекратить производство по делу с указанием работодателю на необходимость изменить формулировку причины увольнения.

18. Решение об объявлении забастовки принимается:

- а) представительным органом работников, уполномоченным на разрешение коллективного трудового спора;
- б) собранием (конференцией) работников организации по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного работниками на разрешение коллективного трудового спора;
- в) собранием (конференцией) работников по согласованию с государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров;
- г) представительным органом работников, уполномоченным на разрешение коллективного трудового спора, по согласованию с государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров;
- д) представительным органом работников по согласованию с соответствующим общероссийским объединением профсоюзов.

## **Основные источники курса, рекомендуемые для решения задач по курсу «Трудовое право»**

### **Ключевые нормативные правовые акты**

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16.12.1966 г.

Об основополагающих принципах и правах в сфере труда (вместе с «Механизмом реализации декларации») : декларация Междунар. организации труда от 18.06.1998 г.

Относительно минимального возраста допуска детей на работу в сельском хозяйстве : конвенция Междунар. организации труда от 25.10.–19.11.1921 г. № 10.

Относительно прав на ассоциацию и объединение трудящихся в сельском хозяйстве : конвенция Междунар. организации труда от 25.10.–19.11.1921 г. № 11.

Об использовании свинцовых белил в малярном деле : конвенция Междунар. организации труда от 25.10.–19.11.1921 г. № 13.

О еженедельном отдыхе на промышленных предприятиях : конвенция Междунар. организации труда от 25.10.1921 г. № 14.

О минимальном возрасте допуска подростков на работу в качестве грузчиков угля или кочегаров во флоте : конвенция Междунар. организации труда от 25.10.–19.11.1921 г. № 15.

Относительно обязательного медицинского освидетельствования детей и подростков, занятых на борту судов : конвенция Междунар. организации труда от 25.10.–19.11.1921 г. № 16.

Относительно принудительного или обязательного труда : конвенция Междунар. организации труда от 28.06.1930 г. № 29.

О защите от несчастных случаев трудящихся, занятых на погрузке или разгрузке судов : конвенция Междунар. организации труда от 27.04.1932 г. № 32.

Об обязательном страховании на случай потери кормильца трудящихся сельскохозяйственных предприятий : конвенция Междунар. организации труда от 29.06.1933 г. № 40.

Относительно применения труда женщин на подземных работах в шахтах любого рода : конвенция Междунар. организации труда от 21.06.1935 г. № 45.

О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю : конвенция Междунар. организации труда от 22.06.1935 г. № 47.

Относительно ежегодных оплачиваемых отпусков : конвенция Междунар. организации труда от 24.06.1936 г. № 52.

О минимальном возрасте допуска детей на работу на море : конвенция Междунар. организации труда от 24.10.1936 г. № 58 (пересмотр. в 1936 г.).

О минимальном возрасте приема детей на работу в промышленность : конвенция Междунар. организации труда от 22.06.1937 г. № 59 (пересмотр. в 1937 г.).

Относительно возраста приема детей на непромышленные работы : конвенция Междунар. организации труда от 22.06.1937 г. № 60 (пересмотр. в 1937 г.).



О выдаче судовым поварам свидетельств о квалификации : конвенция Международной организации труда от 27.06.1946 г. № 69.

Относительно медицинского освидетельствования детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду в промышленности : конвенция Международной организации труда от 09.10.1946 г. № 77.

Относительно медицинского освидетельствования детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду на непромышленных работах : конвенция Международной организации труда от 09.10.1946 г. № 78.

Об ограничении ночного труда детей и подростков на непромышленных работах : конвенция Международной организации труда от 09.10.1946 г. № 79.

Об инспекции труда в промышленности и торговле : конвенция Международной организации труда от 11.07.1947 г. № 81.

Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию : конвенция Международной организации труда от 09.07.1948 г. № 87.

Относительно ночного труда подростков в промышленности : Конвенция Международной организации труда от 10.07.1948 г. № 90 (пересмотр. в 1948 г.).

Относительно защиты заработной платы : конвенция Международной организации труда от 01.07.1949 г. № 95.

Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров : конвенция Международной организации труда от 01.07.1949 г. № 98.

Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности : конвенция Международной организации труда от 29.06.1951 г. № 100.

Относительно охраны материнства : конвенция Международной организации труда от 28.06.1952 г. № 103 (пересмотр. в 1952 г.).

Об упразднении принудительного труда : конвенция Международной организации труда от 25.06.1957 г. № 105.

О еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях : конвенция Международной организации труда от 26.06.1957 г. № 106.

Относительно дискриминации в области труда и занятий : конвенция Международной организации труда от 25.06.1958 г. № 111.

О минимальном возрасте для принятия на работу рыбаков : конвенция Международной организации труда от 19.06.1959 г. № 112.

О медицинском осмотре рыбаков : конвенция Международной организации труда от 19.06.1959 г. № 113.

О защите трудящихся от ионизирующей радиации : конвенция Международной организации труда от 22.06.1960 г. № 115.

О гигиене труда в торговле и учреждениях : конвенция Международной организации труда от 08.07.1964 г. № 120.

О политике в области занятости : конвенция Международной организации труда от 09.07.1964 г. № 122.

О минимальном возрасте допуска на подземные работы в шахтах и рудниках : конвенция Международной организации труда от 22.06.1965 г. № 123.

Об оплачиваемых отпусках : конвенция Международной организации труда от 24.06.1970 г. № 132 (пересмотр. в 1970 г.).

О предупреждении производственных несчастных случаев среди моряков : конвенция Международной организации труда от 30.10.1970 г. № 134.

О минимальном возрасте для приема на работу : конвенция Международной организации труда от 26.06.1973 г. № 138.

О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов : конвенция Международной организации труда от 23.06.1975 г. № 142.

О минимальных нормах на торговых судах : конвенция Международной организации труда от 29.10.1976 г. № 147.

О защите трудящихся от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах : конвенция Международной организации труда от 20.06.1977 г. № 148.

О занятости и условиях труда и жизни сестринского персонала : конвенция Международной организации труда от 21.06.1977 г. № 149.

О регулировании вопросов труда: роль, функции и организация : конвенция Международной организации труда от 26.06.1978 г. № 150.

О безопасности и гигиене труда и производственной среде : конвенция Международной организации труда от 22.06.1981 г. № 155.

О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями : конвенция Международной организации труда от 23.06.1981 г. № 156.

О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов : конвенция Международной организации труда от 20.06.1983 г. № 159.

Об охране труда при использовании асбеста : конвенция Международной организации труда от 24.06.1986 г. № 162.

О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя : конвенция Международной организации труда от 23.06.1992 г. № 173.

О найме и трудоустройстве моряков : конвенция Международной организации труда от 22.10.1996 г. № 179.

Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях : ФЗ от 30.12.2001 г. № 195-ФЗ.

О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях : закон РФ от 19.02.1993 г. № 4520-1.

О порядке введения в действие Закона Российской Федерации «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» : постановление Верховного Совета РФ от 19.02.1993 г. № 4521-1.

О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности : ФЗ от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ.

О системе государственной службы Российской Федерации : ФЗ от 27.05.2003 г. № 58-ФЗ

О государственной гражданской службе Российской Федерации : ФЗ от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ

Правила об очередных и дополнительных отпусках : утв. НКТ СССР 30.04.1930 г. № 169.

Всеобщая декларация прав человека от 10.12.1948 г.

Конституция РФ от 12.12.1993 г.

Гражданский кодекс РФ. Часть I : ФЗ от 30.11.1994 г. № 51-ФЗ.

О воинской обязанности и военной службе : ФЗ от 28.03.1998 г. № 53-ФЗ

О занятости населения в Российской Федерации : закон РФ от 19.04.1991 г. № 1032-1.

Вопросы прохождения военной службы : указ Президента РФ от 16.09.1999 г. № 1237

Трудовой кодекс РФ : ФЗ от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ.

Гражданский процессуальный кодекс РФ : ФЗ от 14.11.2002 г. № 138-ФЗ.

О муниципальной службе в Российской Федерации : ФЗ от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ

О полиции : ФЗ от 07.02.2011 г. № 3-ФЗ

### **Акты высших судебных органов**

Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда : постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.1994 г. № 10.

О некоторых вопросах применения судами Конституции РФ при осуществлении правосудия : постановление Пленума Верховного Суда РФ от 31.10.1995 г. № 8.

О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации : постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 г. № 21.

О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних : постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 г. № 1.

О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю : постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 г. № 52.

О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей – физических лиц и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям : постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 г. № 15.

О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации : постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10.10.2003 г. № 5.

О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации : постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2.

О судебном решении : постановление Пленума Верховного Суда РФ от 19.12.2003 г. № 23.

## Специальная литература

### Основная

Агафонова Г.А. Судебная практика по трудовым спорам / Г.А. Агафонова, К.Н. Гусов, О.А. Егорова, В.В. Федин. – 2-е изд. – Москва, 2015.

Гладков Н.Г. Трудовые споры : учеб.-практ. пособие для бакалавриата и магистратуры / Н.Г. Гладков. – Москва, 2019. – (Сер.: Бакалавр и магистр. Академический курс).

Глухов А.В. Трудовое право. Практикум / А.В. Глухов. – Москва, 2014.

Головина С., Кучина Ю. Трудовое право : учебник для вузов / С. Головина, Ю. Кучина. – Москва, 2018. – Сер.: Специалист.

Завгородний А.В. Трудовое право России / А.В. Завгородний [и др.]. – Москва, 2013.

Колобова С.В. Трудовое право России : учебник / С.В. Колобова, Ю.С. Сергеенко. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва, 2018.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Е.Г. Азарова, М.А. Бочарникова, Т.Ю. Коршунова и др. ; отв. ред. Ю.П. Орловский. – 8-е изд., испр., доп. и перераб. – Москва, 2019.

Куренной А. Трудовое право России : учебник / А. Куренной. – Москва, 2019. – Сер.: Классический университетский учебник.

Лушников А.М. Курс трудового права : учебник : в 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва, 2009.

Лушников А.М. Курс трудового права : учебник : в 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – Москва, 2009.

Лютов Н. Актуальные проблемы трудового права : учебник / Н. Лютов. – Москва, 2018.

Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников : учеб. пособие / И.Я. Белицкая, М.А. Бочарникова, М.О. Буянова и др. ; под ред. Ю.П. Орловского. – Москва, 2014.

Петров А.Я. Трудовой договор : учеб. пособие для бакалавриата и магистратуры / А.Я. Петров. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва, 2019. – (Сер.: Бакалавр и магистр. Модуль).

Петров А.Я. Ответственность по трудовому праву : учеб. пособие для бакалавриата и магистратуры / А.Я. Петров. – Москва, 2017.

Петров А.Я. Трудовой договор : учеб. пособие для бакалавриата и магистратуры / А.Я. Петров. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва, 2018. – 294 с. – (Сер.: Бакалавр и магистр. Модуль).

Ситникова Е.Г. Расторжение трудового договора (анализ актуальной судебной практики, рекомендации) / Е.Г. Ситникова, Н.В. Сенаторова. – Москва : Ред. «Российской газеты», 2019. – Вып. 13.

Трудовое право : в 2 т. Т. 1. Общая часть : учебник для бакалавриата и магистратуры / Ю.П. Орловский [и др.] ; отв. ред. Ю.П. Орловский. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва, 2018. – (Сер.: Бакалавр и магистр. Академический курс).

Трудовое право : в 2 т. Т. 1. Общая часть : учебник для бакалавриата и магистратуры. – 2-е изд., перераб. и доп. / Ю.П. Орловский [и др.] ; отв. ред. Ю.П. Орловский. – Москва, 2017.

Трудовое право : в 2 т. Т. 2. Особенная часть. Международно-правовое регулирование труда : учебник для бакалавриата и магистратуры. – 2-е изд., перераб. и доп. / отв. ред. Ю.П. Орловский. – Москва, 2017.

Трудовое право : в 2 т. Т. 2. Особенная часть. Международно-правовое регулирование труда : учебник для бакалавриата и магистратуры / Ю.П. Орловский [и др.] ; отв. ред. Ю.П. Орловский. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва, 2018. – (Сер.: Бакалавр и магистр. Академический курс).

Трудовое право России : учебник для бакалавров / под ред. К.Н. Гусова, Н.Л. Лютова. – 2-е изд. – Москва, 2019.

Трудовое право России : учеб. пособие / С.Ю. Фильчакова, Н.Н. Далбаева. – Иркутск, 2010.

Трудовое право : учебник : в 2 т. / под ред. Ю. Орловского, Е. Герасимовой. – Москва, 2016. – (Сер.: Бакалавр и магистр. Академический курс).

Трудовое право : учебник / Э.Н. Бондаренко [и др.] ; под ред. К.Н. Гусова. Москва, 2015.

Трудовое право : учебник / под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой, Н.Г. Гладкова. – Москва, 2016.

Трудовое право : учебник для вузов / под ред. Н.Г. Гладкова, О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. – Москва, 2016.

Федин В.В. Трудовые споры: теория и практика : учеб.-практ. пособие для бакалавриата и магистратуры / В.В. Федин. – Москва, 2019. – (Сер.: Бакалавр и магистр. Академический курс).

Фильчакова С.Ю. Трудовой договор : учеб. пособие / С.Ю. Фильчакова. – Иркутск, 2019.

Чаннов С., Пресняков М. Трудовое право : учебник для вузов / С. Чаннов, М. Пресняков. – Москва, 2019.

Шестакова Е.В. Сложные вопросы дисциплинарных взысканий / Е.В. Шестакова // СПС КонсультантПлюс. – 2019 (24.12.2019).

Шкатулла В.И. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / В.И. Шкатулла, Ю.К. Краснов, Л.М. Суетина, В.В. Надвикова ; под общ. ред. В.И. Шкатуллы. – 17-е изд., доп. – 2016.

### Дополнительная

Анишина В.И. Свобода труда или право на труд? / В.И. Анишина, Ю.Г. Попонов // Журнал российского права. – 2007. – № 4.

Архипов В.В. Правовые основания введения работодателем дресс-кода / В.В. Архипов // Трудовые споры. – 2007. – № 6.

Архипов В.В. Проблема недействительности условий трудового договора / В.В. Архипов, Н.А. Бриллиантова // Законодательство и экономика. – 2007. – № 6.

Багаутдинов Ф.Н. Актуальные проблемы защиты трудовых прав граждан, работавших без оформления трудового договора / Ф.Н. Багаутдинов, А.А. Михайлов // Вестник гражданского процесса. – 2019. – № 3.

Басалаева С.П. Правовая природа трудового договора / С.П. Басалаева. – Красноярск, 2013.

Батусова Е.С. Правовое регулирование срочных трудовых договоров в России и некоторых зарубежных странах / Е.С. Батусова ; отв. ред. Ю.П. Орловский. – Москва, 2015.

Бережнов А.А. Признаки трудовых отношений: некоторые теоретические и практические аспекты / А.А. Бережнов // Трудовое право в России и за рубежом. – 2019. – № 3.

Бриллиантова Н.А. Как соблюдаются в России международные нормы о запрете принудительного и обязательного труда / Н.А. Бриллиантова, В.В. Архипов // СПС «КонсультантПлюс». – 2011.

Бубнова М. Как лучше оформлять трудовой договор с прицелом на безопасность работника (порча, хищения, халатность и т.д.) / М. Бубнова // Трудовое право. – 2018. – № 6. – С. 103–112; Административное право. – 2018. – № 2.

Бугров Л.Ю. Проблема свободы труда в советском трудовом праве : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Л.Ю. Бугров. – Москва, 1992.

Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России / Л.Ю. Бугров. – Пермь, 1992.

Бугров Л.Ю. Свобода труда и свобода трудового договора в СССР (юридический аспект) / Л.Ю. Бугров. – Красноярск, 1984.

Волкова В.С. Защита прав лиц, работающих по трудовым договорам, в условиях банкротства организации / В.С. Волкова // Трудовое право. – 2019. – № 7.

Ворожеевич А. Может ли работник доказать наличие трудовых отношений при отсутствии трудового договора и записи в трудовой книжке? / А. Ворожеевич // ЭЖ-Юрист. – 2019. – № 15.

Головина С.Ю. Трудовой договор как юридическая конструкция / С.Ю. Головина // Вестник Пермского университета. Юридические науки. – 2013. – № 3.

Гусов К.Н. Международное трудовое право : учебник / К.Н. Гусов, Н. Лютов. – Москва, 2014.

Гусов К.Н. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников : науч.-практ. пособие / К.Н. Гусов, Е.П. Циндякина, И.С. Цыпкина ; под ред. К.Н. Гусова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва, 2018.

Джигоев В.Г. Критерии разграничения трудового договора и договора подряда в целях регулирования трудовых правоотношений / В.Г. Джигоев // Право и экономика. – 2012. – № 12.

Добролюбова Е.А. Медиация в системе способов защиты трудовых прав в процессе осуществления предпринимательской деятельности / Е.А. Добролюбова // Право и экономика. – 2012. – № 2.

Договоры о труде в сфере действия трудового права : учеб. пособие / К.Н. Гусов, К.Д. Крылов, А.М. Лушников и др. ; под ред. К.Н. Гусова. – Москва, 2010.

Договоры о труде : учеб. пособие. – Иркутск : Изд-во ИГУ, 2013.

Дорошенко О.М. Основополагающие принципы охраны прав в трудовом договоре как средство обеспечения национальной безопасности / О.М. Дорошенко // Миграционное право. – 2018. – № 4.

Егоров В. Трудовая книжка: зачем она нам? / В. Егоров // ЭЖ-Юрист. – 2013. – № 28.

Еремина С.Н. «Эффективный контракт» в трудовом праве / С.Н. Еремина // Журнал российского права. – 2014. – № 4.

Еремина С.Н. Роль Трудового кодекса РФ и постановлений Верховного Суда: проблемы, взаимодействие и перспективы совершенствования / С.Н. Еремина // Трудовое право. – 2011. – № 6.

Закалюжная Н.В. Правовое регулирование нетипичных трудовых отношений / Н.В. Закалюжная. – Москва, 2013.

Замотаева Е.К. Свобода выбора в конституционном праве / Е.К. Замотаева // Свобода выбора как конституционно-правовая проблема : тр. кафедры конституц. и муницип. права / под ред. М.А. Краснова, Е.К. Глушко. – Вып. 5. – Москва, 2010.

Зорина О.О. Альтернативное трудоустройство при прекращении трудового договора: обязанности работодателя / О.О. Зорина // Трудовое право в России и за рубежом. – 2019. – № 2.

Идрисов И.Т. О соотношении понятий принудительного и рабского труда и некоторых проблемах квалификации использования рабского труда / И.Т. Идрисов, Н.Т. Идрисов // Актуальные проблемы российского права. – 2013. – № 5.

Канунников А.Б. Дополнительные основания прекращения трудового договора по инициативе работодателя / А.Б. Канунников, Т.В. Копьева // Административное право. – 2013. – № 1.

Карапетов А.Г. Свобода договора и ее пределы. Т. 1: Теоретические, исторические и политико-правовые основания принципа свободы договора и его ограничений / А.Г. Карапетов, А.И. Савельев. – Москва, 2012.

Киселев А. Трудовая книжка: подделка, дубликат или новая? / А. Киселев // СПС КонсультантПлюс Версия Проф. – 2013.

Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право / И.Я. Киселев. – Москва, 1998.

Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право / И.Я. Киселев. – Москва, 1999.

Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право / И.Я. Киселев. – Москва, 2005.

Киселев И.Я. Труд с иностранным участием (правовые аспекты) / И.Я. Киселев. – Москва, 2003.

Киселев И.Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование : учеб. пособие / И.Я. Киселев. – Москва, 2001.

Киселев И.Я. Трудовой договор: вопросы регулирования найма и увольнений (обзор зарубежного опыта) / И.Я. Киселев. – Москва, 1997.

Коломоец Е.Е. Определение размера компенсации морального вреда в трудовых отношениях / Е.Е. Коломоец // Трудовое право в России и за рубежом. – 2019. – № 2.

Коломоец Е.Е. Трудовой договор и служебный контракт: проблемы теории и правоприменения / Е.Е. Коломоец. – Москва, 2019.

Коробченко В.В. Роль Конституционного Суда РФ в реализации правовой политики в сфере регулирования трудовых отношений / В.В. Коробченко // Трудовое право в России и за рубежом. – 2012. – № 4.

Корольков А.Е. Практические проблемы разграничения трудовых и гражданско-правовых отношений / А.Е. Корольков // Трудовое право. – 2011. – № 4.

Коршунова Т.Ю. Некоторые проблемы прекращения трудового договора в связи с предоставлением работником работодателю подложных документов / Т.Ю. Коршунова // Комментарий судебной практики / отв. ред. К.Б. Ярошенко. – Вып. 23. – Москва, 2018.

Коршунова Т.Ю. Некоторые проблемы расторжения трудового договора за разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашение персональных данных другого работника / Т.Ю. Коршунова // Комментарий судебной практики / отв. ред. К.Б. Ярошенко. – Вып. 24. – Москва, 2019.

Кочанова Т. Отсутствие трудового договора и ответственность работодателя за травмы, смерть / Т. Кочанова // Трудовое право. – 2019. – № 2.

Кузнецова И. Прекращение трудового договора по инициативе работника: анализ судебных споров / И. Кузнецова // Трудовое право. – 2018. – № 7.

Кызы Мамедова А.Т. Злоупотребление трудовыми правами: проблемы теории и практики / А.Т. Кызы Мамедова // Российский юридический журнал. – 2014. – № 1.

Лебедев В.М. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования / В.М. Лебедев, В.Г. Мельникова, Р.Р. Назметдинов ; под ред. В.М. Лебедева. – Москва, 2018.

Леонов А.С. Правовое регулирование труда спортсменов и тренеров: проблемы и перспективы развития : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / А.С. Леонов. – Москва, 2009.

Лица с ограниченными возможностями как субъекты трудового права / М.М. Рузаев, Е.М. Рузаева. – Москва, 2014.

Лушникова М.В. Принцип flexicurity в нетипичных трудовых договорах / М.В. Лушникова, Л.С. Кириллова // Социальное и пенсионное право. – 2018. – № 2.

Лушникова М.В. Очерки теории трудового права / М.В. Лушникова, А.М. Лушников. – Санкт-Петербург, 2006.



Лыгин Н.Я. Международно-правовые стандарты и конституционная законность в российской судебной практике : науч.-практ. пособие / Н.Я. Лыгин, В.Н. Ткачев. – Москва, 2012.

Лютов Н.Л. Дискриминация в области труда и занятий: проблемы определения / Н.Л. Лютов // Трудовое право в России и за рубежом. – 2011. – № 4.

Лютов Н.Л. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования : науч.-практ. пособие / Н.Л. Лютов. – Москва, 2012.

Лютов Н.Л. Срочный трудовой договор как инструмент неустойчивой занятости: многократное перезаключение и возможность заключения с научно-педагогическими работниками / Н.Л. Лютов // Трудовое право в России и за рубежом. – 2018. – № 4.

Лютов Н.Л. Трудовые отношения с коллективным работодателем: перспективы правового регулирования / Н.Л. Лютов // Lex russica. – 2018. – № 12.

Маврин С.П. Правовые позиции Конституционного Суда Российской Федерации: природа и место в национальной правовой системе / С.П. Маврин // Журнал конституционного правосудия. – 2010. – № 6.

Матвеева Д.М. Особенности рассмотрения трудовых споров о расторжении трудовых договоров в случае сокращения численности или штата работников / Д.М. Матвеева // Судья. – 2018. – № 9.

Минаева А. Споры с творческими работниками. Особенности трудовых договоров с ними и их должностных инструкций / А. Минаева // Трудовое право. – 2019. – № 3.

Новикова Ю.А. Соглашение сторон трудового договора о возмещении с рассрочкой платежа ущерба, причиненного работником / Ю.А. Новикова // Трудовое право в России и за рубежом. – 2019. – № 3.

Нуртдинова А.Ф. Процедурные нормы в механизме правового регулирования трудовых отношений / А.Ф. Нуртдинова, Л.А. Чиканова // Журнал российского права. – 2019. – № 9.

Орловский Ю.П. Реформа трудового законодательства / Ю.П. Орловский // Трудовое право. – 2012. – № 5.

Осипова С.В. Работа по трудовому договору на дому как форма экономической деятельности граждан / С.В. Осипова // Законы России: опыт, анализ, практика. – 2018. – № 3.

Офман Е.М. Злоупотребление правом субъектами трудовых отношений : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Е.М. Офман. – Екатеринбург, 2006.

Офман Е.М. Расторжение трудового договора с дистанционными работниками: отдельные проблемы / Е.М. Офман // Трудовое право в России и за рубежом. – 2018. – № 1.

Офман Е.М. Противодействие злоупотреблению правом: зарубежный опыт и трудовое законодательство Российской Федерации / Е.М. Офман, У.М. Станскова // Трудовое право в России и за рубежом. – 2011. – № 1.

Панасенко Т.И. Правовые последствия выплаты заработной платы ранее сроков, установленных правилами внутреннего трудового распорядка, коллек-

тивным договором или трудовым договором / Т.И. Панасенко // Современное право. – 2018. – № 7-8.

Перова Н.В. К вопросу о действительности трудового договора в современном трудовом праве России / Н.В. Перова // Российский ежегодник трудового права / под ред. Е.Б. Хохлова. – 2009. – № 5. – Санкт-Петербург, 2010.

Петров А.Я. Актуальные вопросы судебной практики по трудовым делам / А.Я. Петров // Трудовое право. – 2011. – № 1.

Петров А.Я. Гарантии женщинам, лицам с семейными обязанностями при приеме на работу, переводе и увольнении / А.Я. Петров // Законодательство и экономика. – 2015. – № 1.

Пластинина Н. Нетипичный трудовой договор / Н. Пластинина // Трудовое право. – 2018. – № 7.

Пресняков М. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций / М. Пресняков // Трудовое право. – 2011. – № 12.

Пресняков М.В. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли его сторон: проблемы правоприменительной практики / М.В. Пресняков // Трудовое право. – 2010. – № 2 (120).

Пресняков М.В. Конституционный принцип свободы труда: формы и виды реализации / М.В. Пресняков, О.А. Куницина // Гражданин и право. – 2012. – № 8.

Розанова Е. Злоупотребление правом со стороны работников и профсоюзных организаций. Как работодателю защитить свои интересы / Е. Розанова // Трудовое право. – 2012. – № 6.

Саликова Н.М. Гибкие и нетипичные формы занятости: необходимость и целесообразность / Н.М. Саликова // Российский юридический журнал. – 2012. – № 5.

Серебрякова Е.А. Трудовой договор с иностранцем: от заключения до прекращения / Е.А. Серебрякова, Е.Г. Ситникова. – Вып. 17. – Москва, 2017.

Скачкова Г.С. Дифференциация в трудовом праве и Трудовой кодекс РФ / Г.С. Скачкова // Цивилист. – 2012. – № 2.

Скачкова Г.С. Единство и дифференциация в регулировании труда иностранцев в РФ / Г.С. Скачкова // Трудовое право в России и за рубежом. – 2011. – № 2.

Скачкова Г.С. Роль современного трудового права в реализации социально-трудовых прав граждан / Г.С. Скачкова // Трудовое право в России и за рубежом. – 2014. – № 1.

Стрыгина М.А. Законные интересы и их реализация в трудовом праве Российской Федерации / М.А. Стрыгина. – Воронеж, 2014.

Сухарев А.Е. Актуальные проблемы российского трудового права / А.Е. Сухарев. – Екатеринбург, 2014.

Тихомиров М.Ю. Незаконное увольнение : практ. пособие / М.Ю. Тихомиров. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва, 2015.

Трошина С. Злоупотребление работодателем правами / С. Трошина // Трудовое право. – 2011. – № 10.

Фарафонтова Е.Л. Проблемы правового регулирования неформальных отношений при заключении трудового договора / Е.Л. Фарафонтова // Российский юридический журнал. – 2018. – № 1.

Фильчакова С.Ю. Прекращение трудового договора в связи со смертью работника либо работодателя – физического лица, а также признание судом работника либо работодателя – физического лица умершим или безвестно отсутствующим / С.Ю. Фильчакова // Проблемы современного российского права : сб. науч. тр. – Иркутск, 2004.

Фильчакова С.Ю. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон как элемент субинститута прекращения трудового договора / С.Ю. Фильчакова // Теоретические аспекты современного российского права : сб. науч. тр. – Иркутск, 2003.

Цыганова О.А. Судимость работников медицинской организации как условие незаключения или расторжения трудового договора / О.А. Цыганова // Медицинское право. – 2018. – № 5.

Чакински А. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон / А. Чакински // Трудовое право. – 2018. – № 4.

Шевченко О.А. Природа и особенности спортивно-трудоого договора в профессиональном спорте / О.А. Шевченко // Законы России: опыт, анализ, практика. – 2014. – № 3.

Шестакова М. Если с членом правления трудовой договор не заключался, к нему не применяется увольнение в связи с отстранением руководителя банкрота / М. Шестакова // ЭЖ-Юрист. – 2018. – № 43.

Юдин А.В. Злоупотребление правом в трудовых отношениях / А.В. Юдин // Трудовое право. – 2007. – № 10.

Юдин А.В. Злоупотребления правом при исполнении решения суда о восстановлении на работе незаконно уволенного работника / А.В. Юдин // Трудовое право. – 2008. – № 11.

Учебное издание

**Фильчакова** Светлана Юрьевна

**ПРАКТИКУМ ПО ТРУДОВОМУ ПРАВУ**

Учебное пособие

Издается в авторской редакции

ИД № 06318 от 26.11.01.

Подписано в пользование 20.04.20.

Издательство Байкальского государственного университета.  
664003, г. Иркутск, ул. Ленина, 11.

<http://bgu.ru>.