

Министерство образования и науки Российской Федерации
Сибирский федеральный университет

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Учебно-методическое пособие
для выполнения контрольных работ

Электронное издание

Красноярск
СФУ
2011

УДК 349.2(07)
ББК 67.405.1я73
Т781

Составитель: Н.А. Маргацкая

Т781 Трудовое право: учебно-методическое пособие для выполнения контрольных работ [Электронный ресурс] / сост. Н. А. Маргацкая. – Электрон. дан. – Красноярск: Сиб. федер. ун-т, 2012. – Систем. требования: PC не ниже класса Pentium I; 128 Mb RAM; Windows 98/XP/7; Adobe Reader V8.0 и выше. – Загл. с экрана.

Учебно-методическое пособие для выполнения контрольных работ по трудовому праву.

Предназначено для студентов заочной формы обучения Юридического института СФУ, обучающихся по специальности 030501.65 «Юриспруденция» и по направлению 030500.62 «Юриспруденция».

УДК 349.2(07)
ББК 67.405.1я73

© Сибирский
федеральный
университет, 2011

Учебное издание

Подготовлено к публикации редакционно-издательским
отделом БИК СФУ

Подписано в свет 10.09.2012 г. Заказ 9043.
Тиражируется на машиночитаемых носителях.

Редакционно-издательский отдел
Библиотечно-издательского комплекса
Сибирского федерального университета
660041, г. Красноярск, пр. Свободный, 79
Тел/факс (391)206-21-49. E-mail rio@sfu-kras.ru
<http://rio.sfu-kras.ru>

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

Данные методические указания подготовлены для выполнения контрольных работ студентами заочной формы обучения Юридического института СФУ.

Цель контрольной работы - выявить умение студентов самостоятельно анализировать конкретные казусы, давать аргументированные ответы на возникающие практические вопросы со ссылкой на соответствующие нормативные акты, помочь овладеть навыками правоприменения и составления юридических документов.

Контрольные работы выполняют по одному из шести предлагаемых ниже вариантов. Замена вариантов не допускается. Студенты, фамилии которых начинаются с буквы:

- от А до Б - выполняют первый вариант;
- от В до Е - второй вариант;
- от Ж до К - третий вариант;
- от Л до О - четвертый вариант;
- от П до Х - пятый вариант;
- от Ц до Я - шестой вариант.

К решению задач студенты приступают только после изучения учебников, рекомендованной литературы и нормативных актов, а также конспектов лекций.

Большинство задач (казусов) содержит конкретное дело из юридической практики. В учебных целях из содержания дел изъяты «лишние» обстоятельства и «мелкие» детали (как правило, присутствующие в реальных делах), которые не оказывают существенного влияния на решение данного дела. В некоторых казусах отдельные обстоятельства, являющиеся сутью изучаемого вопроса, специально выделяются и подчеркиваются. Другие обстоятельства, которые не столь важны для данной темы, отодвинуты на второй план.

При решении задач студент должен:

- тщательно проанализировать изложенные в задаче обстоятельства;
- установить круг отношений, подлежащих правовому воздействию, охарактеризовать природу и состав этих отношений;
- определить нормативный материал, подлежащий к применению в данном случае, установить точный смысл каждой правовой нормы;
- применить нормативный материал к конкретным отношениям, сформулировать обоснованное, мотивированное решение.

Студент должен представить решение казуса в письменной форме: заявление в КТС, исковое заявление в суд, кассационная жалоба, постановление КТС, решение суда, представление или протест прокурора, ответ на жалобу или

заявление и т.п. Письменное оформление решения обязательно, ибо эта работа способствует формированию опыта в составлении юридических документов.

В связи с происходящими обновлениями законодательства о труде студенты должны проявлять большую самостоятельность в изучении соответствующих нормативных актов, следить за изменением текущего законодательства. В связи с этим полезно следить за такими периодическими изданиями, как «Российская газета», газета «Ваше право», журналы «Трудовое право», «Человек и труд», «Трудовые споры», «Законодательство и экономика» и др.

Образец решения задачи

При приеме на работу лаборанту Ивановой приказе по ОАО не было установлено условие об испытании. По истечении трех недель Сергеева была уволена в связи с неудовлетворительными результатами испытания. Сергеева обратилась в комиссию по рассмотрению трудовых споров с заявлением о восстановлении на работе. В заявлении она указала, что об испытании с ней никто не договаривался.

Какими нормативными актами регулируется порядок заключения трудового договора?

Каков порядок установления испытания при приеме на работу?

Куда следует обратиться Сергеевой за решением спора с работодателем?

Решение:

Порядок заключения трудового договора предусмотрен главой 11 ТК РФ. Испытание при приеме на работу регламентировано в ст. 70, 71 ТК РФ.

Испытание может быть установлено только по соглашению сторон (разумеется, необходимо согласие работника). В соответствии со статьями 70, 57, 67, 68 ТК РФ условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Даже если работник был фактически допущен к работе, то работодатель обязан был оформить письменный трудовой договор не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе.

Испытание не может быть установлено для: лиц, поступивших на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом; беременных женщин; лиц, избранных (выбранных) на выборную должность на оплачиваемую работу; лиц, не достигших возраста восемнадцати лет; лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступивших на работу по полученной специальности; лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями; в иных случаях, предусмотренных

Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором (ст. 70 ТК РФ).

Срок испытания не может превышать трех месяцев. В порядке исключения он может быть увеличен до шести месяцев для таких категорий работников, как: руководители организаций и их заместители; главные бухгалтеры и их заместители; руководители филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций. В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе (ст. 70 ТК РФ).

В соответствии со ст. 71 ТК РФ при неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право уволить его до истечения срока испытания без согласования с выборным профсоюзным органом и без выплаты выходного пособия, предупредив об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Работник считается выдержавшим испытание, если он продолжает работать после истечения срока испытания.

Поскольку спор возник в связи с увольнением, Иванова должна обращаться не в КТС, а в районный суд в соответствии со ст. 385, 391 ТК РФ.

Контрольную работу выполняют не позднее чем за месяц до экзаменационной сессии. Она должна быть предоставлена на проверку, по результатам которой студент либо допускается к защите, либо работа возвращается на переработку (при несоответствии требованиям настоящих методических указаний).

Рекомендуемые нормативные акты и акты судебных органов, основная литература для решения задач по всем вариантам

1. Конституция Российской Федерации: Принята всенародным голосованием 12.12.1993 (в ред. от 30.12.2008 г.) // СЗ РФ. – 2009. – № 4. – Ст. 445.
2. Всеобщая Декларация прав человека, принятая Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г. // Права человека. Основные международные документы: Сб. документов. М., 1990.
3. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 19 декабря 1966 г. // Права человека. Основные международные документы: Сб. документов. М.: Международные отношения, 1989.
4. Конвенция Содружества Независимых Государств о правах и основных свободах человека от 26 мая 1995 г. // Действующее международное право. В 3 т. Составители Ю.М. Колосов и Э.С. Кривчикова. Т.2. М., 1997.

5. Декларация прав и свобод человека и гражданина // Ведомости Съезда народных депутатов РСФСР и Верховного Совета РСФСР. – 1991. – № 52. – Ст. 1865.
6. Конвенция о защите прав человека и основных свобод от 4 ноября 1950 г. // Действующее международное право: В 3 т. Составители Колосов Ю.М. и Кривчикова Э.С. Т. 2. М.: Издательство Московского независимого института международного права, 1997.
7. Трудовой кодекс Российской Федерации (в ред. от 25.11.2009 г.) // СЗ РФ. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.
8. Гражданский кодекс Российской Федерации. Ч. 1 (в ред. от 27.12.2009 г.) // СЗ РФ. – 1994. – № 32. – Ст. 3301.
9. Гражданский кодекс Российской Федерации. Ч. 2 (в ред. от 17.07.2009 г.) // СЗ РФ. – 1996. – № 5. – С. 410.
10. Гражданский кодекс Российской Федерации. Ч. 3 (от 30.06.2008 г.) // СЗ РФ. – 2001. – № 49. – Ст. 4552.
11. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации (в ред. 28.06.2008 г.) // СЗ РФ. – 18.11.2002. – № 46. – Ст. 4532.
12. Об акционерных обществах: Федеральный закон от 26.12.1995 г. (в ред. от 27.12.2009 г.) // СЗ РФ. – 1996. – № 1. – Ст.1.
13. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: Федеральный закон от 12.01.1996 г. (в ред. от 01.07.2010 г.) // СЗ РФ. – 1996. – № 3. – Ст. 148.
14. Об исполнительном производстве: ФЗ РФ от 21.07.1997 г. в ред. от 27.09.2010 г. // СЗ РФ. – 1997. – № 30. – Ст. 3591; 2010. – № 31. – Ст. 4182.
15. Положение об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений: утв. Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 г. (в ред. от 29.09.2008 г.) // СЗ РФ. – 2008. – № 33. – Ст. 3852.
16. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих: утв. Постановлением Минтруда РФ от 21.08.1998 г. (в ред. от 29.04.2008 г.) // СПС «КонсультантПлюс».
17. Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Красноярском крае на 2009 год // Красноярский рабочий. 2008. 28 ноября.
18. О некоторых вопросах применения судами Конституции РФ при осуществлении правосудия: постановление Пленума ВС РФ от 31.10.1995 г. // Законность. – 1995. – № 2. – Ст. 1996.
19. О некоторых вопросах, возникших в судебной практике при рассмотрении дел по трудовым спорам с участием акционерных обществ, иных хозяйственных товариществ и обществ // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2004. – № 1.
20. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от

Основная литература

1. Агафонова Г.А., Гусов К.Н. и др. Судебная практика по трудовым спорам. – М., Проспект. 2010.
2. Барбашова Т.П., Миронов В.И. Защита трудовых прав работников // Трудовое право. 2007. - № 7.
3. Бриллиантов Н.А. и др. Трудовое право: учебник/под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой. – 4-е изд. перераб. и доп. – М.: Проспект, 2010
4. Буянова М.О. Трудовые споры. М., Проспект, 2010.
5. Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права: Монография. – Екатеринбург: Изд-во УрГЮА. – 1997 .
6. Головина С.Ю., Молодцов М.В. Трудовое право России. – М.: НОРМА, 2008.
7. Егоров В.И., Харитонов Ю.В. Трудовой договор. Учебное пос. – М.: КНОРУС. 2009.
8. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации/ под ред. В.И. Шкатуллы. – М. – 2009.
9. Комментарий к Трудовому кодексу РФ (постатейный) / под ред. Ю. Т. Орловского, 6-е изд., перераб. – М.: ИНФРА–М, 2009.
10. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. – М.: Юрист, 2005.
11. Куренной А.М. Трудовые споры: понятие и общая характеристика правового регулирования // Законы России: опыт, анализ, практика. 2007. № 4.
12. Курс российского трудового права. Т.3. Трудовой договор. – С-Пб.: «Юридический центр Пресс». 2007.
13. Лушников А.М. Курс трудового права: в 2 т. Т. 1. Историко-правовое ведение. Общая часть. Коллективное трудовое право: учебник / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – М., Статут, 2009.
14. Сошникова Т.А. Право на индивидуальные и коллективные трудовые споры // Законодательство и экономика. – 2004. – №8.
15. Уржинский К.К. Пробелы в трудовом законодательстве и некоторые проблемы защиты прав в сфере труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. № 1.
16. Хохлов Е.Б., Сафонов В.А. Трудовое право России. – М.: Юрайт, 2010.

ВАРИАНТ ПЕРВЫЙ

ЗАДАЧА 1

Дорожкина Г. А., являющиеся пенсионером по возрасту, 01.02.2008 г. была принята в государственное учреждение «Ц» на должность администратора по срочному трудовому договору. В связи с истечением его срока 01.02.2010 г. ее уволили. Поскольку за время работы она не имела взысканий, по первому требованию руководства замещала отсутствующих работников и, более того, в момент увольнения находилась в отпуске и на больничном листе, то посчитала действия работодателя незаконными и обратилась в суд.

В суде Дорожкина пояснила, что работодатель не имел права заключать с ней срочный трудовой договор и тем более увольнять, не предупредив за один месяц, и обязан был объяснить ей причины увольнения.

Аргументы истца

Были заключены два договора: с 1.02.2008 г. по 1.02.2009 г. и с 1.02.2009 г. по 1.02.2010 г. С октября 2009 г. ей неоднократно предлагали написать заявление об увольнении по собственному желанию, но она не согласилась. В конце декабря 2009 г. Дорожкина обратилась к руководству с просьбой предоставить ей отпуск, но получила отказ. На вопрос о причине отказа было сказано «не положено». Повторное заявление об отпуске Дорожкина написала 11.02.2010 г. При этом она попросила руководителя в случае отказа письменно указать причину на заявлении. Отпуск ей всё же предоставили с 12.01.2010 г. но прежде предложили расписаться в уведомлении об истечении срока договора, а на заявлении директор учреждения написал резолюцию «предоставить отпуск с 12.01.2010 г. с последующим увольнением по истечении срока трудового договора». На вопрос о причинах такого решения он ответил: «увольняю, так увольняю». Отпуск Дорожкиной заканчивался только 8.02.2010 г., к тому же в этот период она находилась на больничном, однако данное обстоятельство не помешало руководству приказом № 9 уволить ее по п. 2 ст. 77 ТК РФ 1.02.2010 г. – в день, когда срок договора истек. Причину его не продления истцу никто не объяснил.

Какое решение должен вынести суд? Вправе ли работодатель уволить работника в том момент, когда он находился в отпуске? Какое требование следует соблюсти о предстоящем расторжении трудового договора?

ЗАДАЧА 2

Инженер Пешкина уволена как не справившаяся со своими обязанностями. На освободившееся место была принята Воронова, направленная на работу в эту организацию отделом занятости населения.

Суд, куда Пешкина обратилась с иском, признал ее увольнение необоснованным и восстановил ее на прежней работе.

Решение суда состоялось спустя два с половиной месяца после увольнения Пешкиной. Воронова в организации работала больше двух месяцев и ее средний заработок оказался больше того, что был у нее до получения статуса безработной.

Как в сложившейся ситуации следует поступить с Вороновой?

Есть ли у нее какие-нибудь преимущества и льготы?

Получит ли она вновь статус безработной и, если получит, как будет исчисляться размер ее пособия?

ЗАДАЧА 3

Мария Б. работала в крупной строительной компании (АО) в должности финансового директора с декабря 2006 г. В сентябре 2009 г. работник и работодатель подписали соглашение о расторжении трудового договора по п.1 ст. 77 ТК РФ, по условиям которого Мария в день увольнения выплачиваются 6,5 среднемесячных заработных плат. Работодатель не включил в расчет среднемесячного заработка доплаты на жилье, которые причитались работнику согласно трудовому договору. Посчитав действия ответчика незаконными, Мария обратилась в городской суд Московской области с иском к работодателю о взыскании 500 000 руб. Истица настаивала на том, что доплаты на жилье являлись частью ее заработной платы, поскольку были предусмотрены трудовым договором и с них работодатель удерживал налоги. Представитель ответчика возражал против исковых требований и пояснил, что доплаты на жилье, которые выплачивались истцу ежемесячно не являлись вознаграждением за труд, не входили в систему оплаты труда, они представляли собой материальную помощь работодателя истцу, переехавшему из другого города. Как следовало из материалов дела, ежемесячная доплата на жилье была установлена истцу дополнительными соглашениями к трудовому договору и выплачивались с апреля 2009 г.

Какое решение должно быть вынесено судом? Являются ли доплаты на жилье вознаграждением за труд? Каков порядок определения размера средне заработной платы (среднего заработка) установлен ТК РФ?

Задание исследовательского характера

Проанализируйте на основе трудового законодательства правомерность отказа в приеме на работу. Какие виды ответственности предусмотрены за необоснованный отказ в приеме на работу?

НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ И СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия: Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 31.10.1995 г. // Законность. – 1995. – № 2. – ст. 1996
2. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. (в ред. от 28.12.2006 г.)// Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2004. – № 6.
3. О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2012 год: Постановление Правительства Российской Федерации от 03.11.2011 г.// СЗ РФ. – 2011. – № 46. – ст. 6511
4. Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы: Постановление Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 г. (в ред. от 11.11.2009 г.)//СЗ РФ. – 2007. – № 53. – ст. 6618
5. Положение об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений: утв. Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 г. (в ред. От 29.09.2008 г.)// СЗ РФ. – 2008. - № 33. – ст. 3852
6. Буянова М. О. Трудовые споры. М.: Проспект, 2010
7. Егоров В. И., Харитонов Ю. В. Трудовой договор: Учебное пособие/М.: КНОРУС. – 2009.
8. Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право. Учебник для вузов/ И. Я. Киселев. М.: Изд-во ИНФРА-М. – 1998. – С. 56-58
9. Куренной А. М. Трудовые споры: понятие и общая характеристика правового регулирования//Законы России: ответ, анализ, практика. – 2007. – № 4
10. Соколова Г. А. правомерность отказа в приеме на работу// Трудовые споры. – 2009. – № 1.

ВАРИАНТ ВТОРОЙ

ЗАДАЧА 1

Михаил 6.10.2010 г. подал заявление об увольнении по собственному желанию с 9 октября, на втором экземпляре которого была проставлена отметка о его приеме работодателем. В тот же день был оформлен приказ № 52 о его увольнении по подп. «а» п. 6 ч. 1 ст.81 (прогул) и уменьшении «денежного содержания за октябрь месяц 2009 г.» на 15%. Не подозревая о существовании приказа, Михаил продолжал выходить на работу с целью передать дел новому специалисту и 13 октября вновь попросил оформить его увольнение по собственному желанию. Но 16 октября он узнал, что его уволили за прогул. Трудовую книжку с соответствующей записью ему выдали 20 октября. Однако полный расчет в день увольнения с ним не производился.

Предмет спора: признать увольнение незаконным; изменить основание и дату увольнения; взыскать средний заработок за время вынужденного прогула, задолженность по заработной плате, компенсацию за неиспользованный отпуск, морального вреда.

Какое решение по данному иску суд должен принять?

ЗАДАЧА 2

Казакова работала уборщицей в АО «Новинка» с 2000 г. В апреле 2002 г. она обратилась к директору с просьбой перевести ее на другую более легкую работу по состоянию здоровья (в связи с беременностью). Директор отказал Казаковой в ее просьбе, мотивируя это тем, что в организации на данный момент нет для нее подходящей работы.

Правомерны ли действия директора?

Какие гарантии в области охраны труда существуют для женщин?

ЗАДАЧА 3

Вследствие неправильного хранения кладовщиком Власовой масла, мяса и других продуктов ресторану был причинен материальный ущерб на сумму 1800 руб.

Директор издал приказ об удержании с Власовой стоимости горячих блюд, которые можно было бы изготовить из перечисленных продуктов. Стоимость составила бы 2150 руб. Власова отказалась возместить этот ущерб.

В каком размере должен быть возмещен ущерб, причиненный организации?

Каков порядок возмещения материального ущерба?

Задание исследовательского характера

Определите место и роль международно-правовых актов в системе источников трудового права.

НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ И СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Об утверждении положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации: Постановление Правительства РФ от 25.08.1992 г. в ред. от 14.07.2001 г. с изм. от 07.07.2003 г. // Собрание актов Президента и Правительства РФ. 1992. № 9. Ст. 608; СЗ РФ. 2001. № 30. Ст. 3166; Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 4.
2. О порядке утверждения перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключить письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности: Постановление Правительства РФ от 14.11.2002 г. // СЗ РФ. 2002. № 47. Ст. 4678.
3. Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключить письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности: Постановление Минтруда РФ от 31.12.2002 г. // Российская газета. 2003. № 25.
4. О некоторых вопросах применения судами Конституции РФ при осуществлении правосудия: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 03.10.1995 г. // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1996. № 1.
5. 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. // Российская газета. 2003. № 244.
6. О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю: постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 16.11.2006 г. // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. – 2007. – № 1
7. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. (в ред. от 28.12.2006 г.) // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2004. – № 6.

8. Иванов С.А. МОТ: контроль за применением международных норм о труде и его проблемы / С.А. Иванов // Государство и право. 1997. № 7.
9. Хохлов Е. Б., Сафронов В. А. Трудовое право России./Под. ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафронова – М.: ЮРАЙТ, 2010
10. Станкин М.И. О некоторых вопросах компенсации морального вреда, причиненного работнику // Трудовое право. - 2003. - N 4. - С.47-50.
11. Эрделевский А. М. Компенсации морального вреда в трудовых отношениях//Трудовое право. – 2003. – № 1

ВАРИАНТ ТРЕТИЙ

ЗАДАЧА 1

Руслан Мартынов служит начальником штурмового отделения Управления Федеральной службы исполнения наказаний (далее УФСИН) по Псковской области с декабря 2008 г. в соответствии с контрактом ему установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными. С января 2009 г. он привлекался к сверхурочной работе в выходные и праздничные дни, а с февраля – и в нерабочее время по рабочим дням. Однако эта работа ему не оплачивалась. Истец неоднократно просил работодателя разъяснить порядок привлечения к сверхурочной работе, а также оплатить ее. Кроме того, в рамках проводимых по его просьбе проверок учета рабочего времени и расчетов с сотрудниками УФСИН прокуратора зафиксировала нарушения законодательства. Однако оплата по-прежнему не производилась. В итоге в ноябре 2009 г. Мартынов обратился с иском в Псковский городской суд.

Решите спор по существу.

ЗАДАЧА 2

16 февраля 2008 г. начальник цеха объявил выговор двум работницам, опоздавшим на работу после окончания обеденного перерыва на 30 мин. Работницы обжаловали дисциплинарное взыскание в государственную инспекцию труда, ссылаясь на то, что впервые нарушили трудовую дисциплину, а ранее неоднократно поощрялись; кроме того, опоздание не повлекло за собой никаких неблагоприятных последствий.

Имеет ли право начальник цеха применять к работникам меры дисциплинарных взысканий?

Решите спор по существу.

ЗАДАЧА 3

Работники ОАО провели общее собрание, в ходе которого было принято решение объявить забастовку. Для соблюдения установленной законодательством процедуры ее проведения, на собрании были выдвинуты требования к работодателю. Суть претензий трудящихся сводилась к крайне плохому обеспечению рабочих спецодеждой и спецобувью.

Рассмотрев требования, работодатель сообщил работникам, что для их удовлетворения отсутствуют необходимые средства. Кроме того, отсутствуют и соответствующие нормативные акты, которые бы устанавливали порядок и нормативы обеспечения работников спецодеждой, а потому требования работников являются незаконными. В случае объявления забастовки, все в ней участвующие будут привлечены к дисциплинарной ответственности, вплоть до увольнения.

Дайте юридическую оценку действиям сторон трудовых правоотношений. Какова процедура защиты ими своих прав и интересов? В праве ли работники при этом прекратить работу?

Задание исследовательского характера

Перечислите условия, при которых на работника может быть возложена материальная ответственность за ущерб, причиненный работодателю. Возможно ли применение в данном случае норм гражданского законодательства? Обоснуйте свое мнение нормами трудового законодательства.

НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ И СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Гражданский кодекс Российской Федерации. Ч. 1 (в ред. от 27.12.2009 г.) // СЗ РФ. – 1994. - № 32. – Ст. 3301.
2. О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 г. // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2007. - № 1.
3. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. (в ред. от 28.12.2006 г.)// Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2004. – № 6.
4. Костян И. А. Забастовка как средство защиты прав, свобод и законных интересов // Трудовое право. 2010. № 6

5. Шалыгин Б. И. Защита прав и законных интересов граждан в суде по вопросам оплаты труда // Трудовое право. – 2007. - № 2.
6. Шалыгин Б. И. Правовая ответственность за нарушение прав граждан на оплату труда// Трудовое право. – 2007. - № 8.
7. Хачатурян Ю. А. Проблемы привлечения к материальной ответственности руководителя организации и лиц, действующих в его интересах//трудовое право. – 2010. - № 9.
8. Иванов А. Судебная практика о материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю (продолжение)//Трудовое право. – 2010. - № 11.
9. Батяев А. Коллективная материальная ответственность – конфликты работников и работодателей// Трудовое право. – 2010. - № 6.
10. Дисциплинарная ответственность работника. Условия и причины возникновения трудовых споров// Трудовое право. – 2010. - № 3.
11. Сошникова Т. А. Право на индивидуальные и коллективные трудовые споры// Законодательство и экономика. – 2004. - № 8.

ВАРИАНТ ЧЕТВЕРТЫЙ

ЗАДАЧА 1

В Конституционный суд обратилась четыре уволенных работник. Они были зарегистрированы в центре занятости населения, и им было назначено минимальное пособие по безработице – 850 руб. месяц. При этом назначение минимального пособия объясняется тем, что последним их работодателем была не организация, а индивидуальный предприниматель.

Проанализируйте соответствующие нормативные акты и сделайте выводы: какое решение принято Конституционным судом.

ЗАДАЧА 2

07.08.2008 г. Арифджанова А. Б. устроилась в ООО «КИТ Финанс» на должность директора риск-менеджмента и контроля. Работодатель обязался выплачивать ей заработную плату в размере 40 000 руб. в месяц, а также премии. Расчета 100 % от общей годовой зарплаты по следующей схеме: 50 % премии по истечении 6 месяцев с момента начала работы (февраль 2009 г.), 50 % - по истечении 12 месяцев с момента начала работы (август 2009 г.).

Однако спустя почти три месяца (25.11.2008) руководство ООО «КИТ Финанс» приняло решение сократить штат компании. Причиной послужило уменьшение объема предоставляемых ООО «КИТ Финанс» инвестиционных и брокерских услуг. По сокращение попадала и Арифджанова А. Б. На следующий после принятия указанного решения день (26.11.2010) ее

уведомили о расторжении с ней 26.01.2010 трудового договора по п. 2 ч.1 ст. 81 ТК РФ. Приказ об увольнении был вынесен 23.01.2009.

Арифджанова А. Б. не согласилась с таким решением работодателя и подала в суд. Основным доводом для признания его незаконным она считала нарушение процедуры расторжения трудовых отношений по выборному работодателем основанию. В частности, он за два месяца (с 26.11.2008 по 23.11.2009) ни разу не предложил ей вакантных должностей, которые, по ее сведениям, имелись в организации – одни сотрудники перевелись, другие – уволились по иным основаниям.

Истица полагала: поскольку при окончательном расчете работодатель не выплатил ей премию, предусмотренную трудовым договором, пропорционально отработанному времени, то были занижены размеры компенсации за неиспользованный отпуск и выходные пособия. На основании этого Арифджанова А. Б. также потребовала выплаты процентов за незаконную задержку причитающихся ей сумм.

Нарушен ли порядок увольнения истца по п. 2 ст. 81 ТК РФ? Работодатель должен доказать фактическое сокращение численности своих сотрудников? Законны ли требования истца о выплате ей премии?

ЗАДАЧА 3

Генеральный директор авиакомпании получил письменное уведомление от комиссии по ведению переговоров и заключению коллективного договора, созданной трудовым коллективом службы движения, о выделении представителей администрации для разработки коллективного договора. Через 10 дней генеральный директор сообщил, что готов участвовать в переговорах лично, но только с профсоюзным комитетом авиакомпании.

Соответствует ли заявление генерального директора законодательству о порядке заключения коллективного договора?

Задания исследовательского характера

Что такое локальные нормативные акты, каковы их признаки и назначение? Дайте классификацию локальных нормативных актов, исходя из таких критериев, как: способ создания, сфера действия, содержания и др. Назовите соответствующие примеры.

НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ И СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. 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. в ред. от 22.08.2004 г. // Ведомости Совета народных депутатов РСФСР и Верховного Совета РСФСР.1993. № 16; СЗ РФ. 2004. № 35. Ст. 3607.
2. Положение об установлении системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений: утв. Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 г. (в ред. от 23. 09.2008 г.)// СЗ РФ. – 2008. - № 33. – Ст. 3853
3. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. (в ред. от 28.12.2006 г.)// Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2004. – № 6.
4. Антонова Л.И. Локальное правовое регулирование / Л.И. Антонова. Л., 1985.
5. Белинин А. Локальное правовое регулирование труда// Трудовое право. – 2010. - № 3
6. Козина Е. В. Соотношение базовой части заработной платы и надтарифных выплат// Трудовое право. – 2010. - № 8
7. Лебедев В.М. Локальные нормативные акты, регулирующие наемный труд / В.М. Лебедев // Российская юстиция. 2002. № 8.
8. Петров А. Я. МРОТ как основная государственная гарантия заработной платы работников // Трудовое право. – 2010. - № 8
9. Социальное партнерство: учебное пособие/ С. П. Басалаева, А. Ю. Кухаренко, Н. А. Маргацкая, Е. И. Петрова. – Красноярск: Сибирский федеральный ун-т, 2010. – 64 с.
10. Сошникова Т. А. Взаимодействие работодателя и представительных органов работников при принятии локальных нормативных правовых актов//Трудовое право. – 2009. - № 12.
- 11.Халдеева Н.В. Правовое регулирование труда работников Крайнего Севера в Трудовом кодексе РФ / Н.В. Халдеева // Трудовое право. 2002. № 11.
- 12.Хныкин Г.В. Понятие, признаки и классификация локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права / Г.В. Хныкин // Законодательство. 2004. № 11.
- 13.Чиканова Л. Время отдыха / Л. Чиканова // Хозяйство и право. 2002. № 7.

ВАРИАНТ ПЯТЫЙ

ЗАДАЧА 1

Работник ООО «Ротор» Севастьянов был уволен по п. 5 ст. 81 ТК РФ за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей. 10 ноября ему был объявлен выговор за курение в неустановленном месте, так как Правила внутреннего трудового распорядка данной организации определяют конкретное место для курения. А 11 декабря за следующее нарушение предписания данных Правил Севастьянов был уволен.

Севастьянов обратился в суд с иском о восстановлении на работе. В своем заявлении Севастьянов указывал, что, во-первых, Правила внутреннего трудового распорядка были приняты работодателем без учета мнения профсоюзного органа, поэтому они являются незаконными и работники не обязаны их соблюдать. Во-вторых, он курил в обеденный перерыв, т.е. в это время не состоял с работодателем в трудовых отношениях, а значит, данное действие нельзя рассматривать в качестве дисциплинарного проступка, и суд должен отменить первое взыскание. И, в-третьих, работодатель должен был предложить ему перевод на другую работу.

Каков порядок увольнения по п. 5 ст. 81 ТК РФ?

Каков порядок принятия Правил внутреннего трудового распорядка?

Что следует понимать под дисциплинарным поступком?

Оцените доводы Севастьянова.

ЗАДАЧА 2

Рабочему радиозавода А. П. Иванову работодатель предложил получить заработную плату натурой в виде набора радиодеталей, изготовленных заводом. От получения радиодеталей Иванов отказался на основании ст. 3 Конвенции МОТ № 95 «Об охране заработной платы».

Возражая ему, работодатель сослался на ст. 4 этой же Конвенции, подчеркнув, что выплата рабочим завода заработной платы в виде набора деталей производилась по справедливой цене и что такая форма расчета с работником лучше, чем невыплата заработной платы вообще.

Обоснованны ли ссылки сторон трудового договора на международные нормы?

Каким образом определяется в Конвенции МОТ № 95 «Об охране заработной платы» понятие заработной платы?

Как разрешить данный спор по существу?

ЗАДАЧА 3

Серов, работающий в районе Крайнего Севера, подлежит увольнению по сокращению штатов, о чем он был своевременно предупрежден в установленном порядке. У этого работника не использован очередной ежегодный отпуск. Однако в течение двух месяцев (срок предупреждения об увольнении) Сергеев за предоставлением отпуска не обращался, а обратился в последний день.

Каковы особенности предоставления отпусков при работе в районах Крайнего Севера?

Имеет ли право работодатель отказать работнику в предоставлении отпуска?

Имел ли право работодатель поставить перед работником вопрос о переносе отпуска на более ранний период, чем это предусмотрено в графике отпусков?

Задание исследовательского характера

Назовите признаки индивидуальных и коллективных трудовых споров. Чем отличаются коллективные трудовые споры от индивидуальных трудовых споров?

НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ И СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. (в ред. от 28.12.2006 г.) // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2004. – № 6.
2. Об охране заработной платы. Конвенция МОТ/
3. 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. в ред. от 22.08.2004 г. // Ведомости Совета народных депутатов РСФСР и Верховного Совета РСФСР.1993. № 16; СЗ РФ. 2004. № 35. Ст. 3607.
4. Куренной А. М. Трудовые споры: понятие и общая характеристика правового регулирования// Законы России: опыт, анализ, практика. 2007. № 4.
5. Сенников Н. М. Теория и практика разрешения споров с участием профсоюзов// Трудовое право. – 2007. - № 8

6. Скобелкин В. Н. Индивидуальные трудовые споры/ В. Н. Скобелкин. – Омск: изд. ОмГУ, 2002
7. Лушникова А. М. Курс трудового права: в 2 т. Т. 1. Историко-правовое ведение. Общая часть. Коллективное трудовое право: учебник/А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – М.: Статут, 2009

ВАРИАНТ ШЕСТОЙ

ЗАДАЧА 1

Климова, работница кафе, должна была в апреле пройти медицинский осмотр, однако, несмотря на неоднократные напоминания, она медосмотр не прошла, за что приказом директора была отстранена от работы. Одновременно ей был объявлен выговор и предложено в течение 5 дней пройти медицинский осмотр. По истечении этого срока встал вопрос об увольнении Климовой по п. 5 ст. 81 ТК РФ – за неоднократное нарушение трудовой дисциплины. Климова в своем объяснении написала, что поскольку за неявку на медосмотр ей уже объявлен выговор, за это же нарушение ее уволить нельзя, так как это будет вторым дисциплинарным взысканием, кроме того, за свой проступок она уже пострадала материально, поскольку на время отстранения от работы лишилась заработной платы.

Является ли отстранение от работы дисциплинарным взысканием?

Уклонение от прохождения медосмотра относится к дисциплинарному проступку?

Имеет ли место в данном случае неоднократное нарушение трудовой дисциплины?

Какой орган вправе рассмотреть трудовой спор о наложении дисциплинарного взыскания?

ЗАДАЧА 2

Правовой инспектор труда, проверяя правильность применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время, установил следующее: запись в трудовых книжках производится с указанием сокращенного режима рабочего времени, перерывы для отдыха и приема пищи не предоставляются, поскольку продолжительность рабочего дня не превышает четырех часов; ежегодный отпуск предоставляется в половинном размере от установленной для данной профессии; время работы с неполным рабочим днем не включалось в стаж непрерывной работы и в специальный стаж, в связи с чем не предоставлялись некоторые льготы (уменьшался размер пособия по государственному социальному страхованию).

Какие нормативные акты регулируют труд женщин? Установите, было ли нарушено трудовое законодательство при применении труда указанных женщин. Какие полномочия правового инспектора труда? Какие правовые формы реагирования он может применять, если обнаружит нарушения исходя из фактов данной проверки?

ЗАДАЧА 3

Зинченко обратился в КТС предприятия, где он работал, с заявлением об отмене приказа директора об объявлении ему выговора за нарушение трудовой дисциплины. Однако КТС отказалась принять заявление, пояснив Зинченко, что им не был соблюден досудебный порядок разрешения трудового спора, установленный ч. 1 ст. 381 и ч. 2 ст. 385 ТК РФ, и потребовала представления доказательств принятия им мер по урегулированию спора при непосредственных переговорах с работодателем.

Какие доказательства должны быть представлены Зинченко? Права ли комиссия по трудовым спорам?

Задание исследовательского характера

Дайте определение понятия самозащиты работниками трудовых прав. Назовите способы (формы) самозащиты. Обратитесь к соответствующим институтам трудового права и проанализируйте статьи Трудового кодекса РФ, относящиеся к самозащите.

НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ И СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) под ред. Ю. Т. Орловского, 6-е изд. перераб. – М.: ИНФРА-М, 2009

Кошелев д. а. Федеральная инспекция труда: государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства//Трудовое право. – 2009. – № 12

О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. (в ред. от 28.12.2006 г.)// Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2004. – № 6.

Барбашова Т.П., Миронов В.И. Защита трудовых прав работников // Трудовое право. - 2007. - №7.

Гонцов Н. И. Способы разрешения трудовых споров в Российской Федерации/Вестник Пермского государственного университета. 2010. вып. 1

Репринцев Д.Д. Самозащита работниками трудовых прав//Трудовое право. № 3 (109) - М.: Интел-Синтез, 2009. – С. 109-110

Сапфинова А. А. Федеральная инспекция труда и государственный трудовой арбитраж: соотношение компетенции/Трудовое право. – 2009. – № 9.

ОГЛАВЛЕНИЕ

Методические указания	3
Вариант первый	8
Вариант второй	11
Вариант третий	13
Вариант четвертый	15
Вариант пятый	18
Вариант шестой	20

Учебное издание

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Составители:

Маргацкая Надежда Афанасьевна

Подготовлено к публикации РИО БИК СФУ

Подписано в печать 10.09.2011 г. Формат 60x84/16.

Бумага офсетная. Печать плоская.

Усл. печ. л. 1,4. Уч.-изд. л. 1,0.

Тираж 100 экз. Заказ 9043.