Подписано электронной подписью:
Вержицкий Данил Григорьевич
Должность: Директор КГПИ ФГБОУ ВО «КемГУ»
Дата и время: 2024-02-21 00:00:00
471086fad29a3b30e244c728abc3661ab35c9d50210dcf0e75e03a5b6fdf6436

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
Кемеровский государственный университет
Новокузнецкий институт (филиал)

Факультет истории и права

Кафедра государственно-правовых и гражданско-правовых дисциплин

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ИЗУЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.13 Трудовое право

Направление

40.03.01 Юриспруденция

Новокузнецк 2019

Косатенкова Е. И. Трудовое право: методические указания по изучению дисциплины для студентов очной, очно-заочной и заочной форм, обучающихся по направлению 40.03.01 Юриспруденция (профили Гражданско-правовой, Уголовно-правовой) / Е. И. Косатенкова; НФИ КемГУ. – Новокузнецк, 2019 г.

Методические указания по изучению дисциплины включают методические рекомендации по освоению лекционного материала, по подготовке к практическим занятиям, по организации самостоятельной работы, по выполнению контрольной работы.
Текст методических указаний представлен в авторской редакции.

Методические указания по изучению дисциплины утверждены на заседании кафедры государственно-правовых и гражданско-правовых дисциплин.
(протокол № 04 от 20.11.2019 г.).

Зав. кафедрой ГПиГПД _____ / Ю.А. Горбуль

Методические рекомендации по освоению лекционного материала

Лекция – систематическое, последовательное изложение преподавателем учебного материала. Лекция предшествует практическим занятиям, поэтому ее основной задачей является раскрытие содержания темы, разъяснение ее значения, выделение особенностей изучения. В ходе лекции устанавливается связь с предыдущей и последующей темами, а также с другими учебными дисциплинами, определяются направления самостоятельной работы студентов.

В конце лекции преподаватель ставит задачи для самостоятельной работы, дает методические рекомендации по изучению нормативно-правовых актов, литературы, судебной практики, оптимальной организации самостоятельной работы, чтобы при наименьших затратах времени получить наиболее высокие результаты.

С целью успешного освоения лекционного материала по дисциплине рекомендуется осуществлять его конспектирование.

Механизм конспектирования лекции составляют:

- восприятие смыслового сегмента речи лектора с одновременным выделением значимой информации;
- выделение информации с ее параллельным свертыванием в смысловой сегмент;
- перенос смыслового сегмента в знаковую форму для записи посредством выделенных опорных слов;
- запись смыслового сегмента с одновременным восприятием следующей информации.

Далее приводятся методические рекомендации по освоению отдельных разделов дисциплины.

Раздел 1. Понятие, предмет, метод и система трудового права. Источники трудового права. Принципы трудового права

Приступая к изучению российского трудового права, необходимо уяснить понятие труда. Труд – это целенаправленная деятельность человека, реализующего свои физические и умственные способности для получения определенных материальных или духовных благ, именуемых продуктом труда, продуктом производства.

В современном обществе труд является категорией социальной, экономической, а также политической. Следует понять, что трудовое право регулирует отношения по труду лишь в общественной организации труда.

Трудовое право является одной из ведущих отраслей российского права. Название данной отрасли говорит о том, что его предметом являются общественные отношения, связанные с трудом. Будучи самостоятельной отраслью права, трудовое право регулирует комплекс общественных отношений в сфере труда.

Таким образом, трудовое право как самостоятельная отрасль права представляет собой совокупность правовых норм, регулирующих трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения.

Являясь самостоятельной отраслью, трудовое право имеет свой предмет и метод правового регулирования.

Предметом трудового права как отрасли является комплекс общественных отношений. Трудовые отношения занимают центральное место в предмете трудового права. Впервые в ТК РФ (ст. 15) дается понятие трудовых отношений. Сторонами трудового отношения выступают работник и работодатель.

Законодатель в ст. 1 ТК РФ предусматривает, что предмет трудового права составляют не только трудовые отношения, но иные непосредственно связанные с ними отношения. Весь комплекс общественных отношений, которые составляют предмет трудового права, можно разделить на три вида по отношению к трудовым: предшествующие; сопутствующие; 3) сменяющие (приходящие на смену трудовым).

Студент должен знать, кто является сторонами, раскрыть содержание каждой из этих групп отношений, привести примеры иных непосредственно связанных отношений, которые относятся к предшествующим, сопутствующим и сменяющим.

Кроме предмета трудовое право как отрасль российского права имеет свой собственный метод.

Под методом правового регулирования понимается способ воздействия норм права на те или иные общественные отношения, на поведение людей. Следует помнить, что метод правового регулирования не устанавливается произвольно законодателем или правоприменительными органами, он обусловливается объективными жизненными обстоятельствами. Метод правового регулирования непосредственно определяется характером и содержанием регулируемых отношений, предметом правового регулирования.

Под методом трудового права следует понимать совокупность тех способов (приемов), с помощью которых осуществляется регулирование тех общественных отношений, которые составляют предмет трудового права. Метод — это сущностная категория трудового права, отражающая суть различия способов (приемов) регулирования и создания норм трудового права. За последние годы метод трудового права, как и предмет отрасли, претерпел определенные изменения.

Метод трудового права состоит из специфичных для данной отрасли права способов правового регулирования труда. К ним относятся: 1) сочетание централизованного и локального, законодательного и договорного регулирования; 2) договорный характер труда и установление его условий; 3) юридическое равноправие сторон трудового договора, с одной стороны, и подчинение работника власти работодателя — с другой; 4) участие работников в управлении организацией; 5) специфический способ защиты трудовых прав участников; 6) единство и дифференциация норм трудового законодательства.

При изучении данной темы необходимо помнить, что в трудовом праве находят свое отражение как публично-правовые, так и частноправовые

начала. Трудовое право отличается от смежных отраслей, регулирующих отношения, связанные с трудом. В связи с этим следует показать отличие трудового права от гражданского, административного и от права социального обеспечения.

Самостоятельное место занимает вопрос о сфере действия трудового права. Во второй половине XX столетия ученые дискутировали, какова сфера трудового права — широкая или узкая. В 1992 г. в ст. 1 КЗоТ РФ были внесены изменения, которые в ч. 1 этой статьи регламентировали, что трудовое законодательство регулирует трудовые отношения всех работников. По этому пути пошел и ТК РФ, в ст. 11 которого закреплено положение о том, что трудовое законодательство распространяется на всех работников, заключивших трудовой договор, и на всех работодателей независимо от их организационно-правовой формы и форм собственности.

В тех случаях, когда судом установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

В соответствии с ч. 5 ст. 11 ТК РФ нормы трудового права распространяются на трудовые отношения не только граждан Российской Федерации, но и на иностранных граждан и лиц без гражданства, а также на организации, создаваемые ими либо с их участием, но с учетом условий, предусмотренных Федеральным законом от 25 июля 2002 г. «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации».

Каждая отрасль права, в том числе и трудовое право, имеет свою систему норм, т. е. определенную их группировку и последовательность расположения в структуре отрасли.

Система трудового права как отрасли права делится на Общую и Особенную части, каждая из которых регламентирует определенный круг вопросов. Система отрасли предопределена ее предметом.

Общая часть состоит из норм, имеющих общее значение, ее нормы распространяются на все отношения трудового права. Это нормы, регулирующие предмет отрасли, принципы трудового права, источники трудового права, действие трудового права во времени и пространстве, трудовые правоотношения в сфере трудового права, социальное партнерство и в сфере труда.

Особенная часть начинается с института содействия занятости и трудоустройству, трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, заработной платы, дисциплины труда, материальной ответственности сторон трудового договора, охраны труда, трудовых споров и т. д.

Понятия «цели», «задачи» и «роль» трудового права тесно взаимосвязаны. Все они отражают интересы работников, работодателей, общества и государства.

В соответствии с ч. 1 ст. 1 ТК РФ целями трудового права являются: 1) установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан; 2)

создание благоприятных условий труда; 3) защита прав и интересов работников и работодателей.

Основным задачам трудового законодательства посвящена ч. 2 и 1 ТК РФ.

Завершается изучение данной темы знакомством с основными функциями трудового права. Вопрос о функциях имеет не только теоретическое, но и практическое значение. Термин «функция» и философском и общесоциологическом плане трактуется как «внешнее проявление свойств какого-либо объекта в данной системе отношений».

Для трудового права, как и для всего российского права, характерны такие общие функции, как регулятивная и охранительная. Кроме того, трудовому праву присущи следующие специфические функции: социальная, защитная, воспитательная, хозяйственно-производственная и функция развития производственной демократии. Студент должен усвоить содержание перечисленных основных функций трудового права.

Источники трудового права.

Рассматриваемая тема является одной из важнейших в Общей части курса российского трудового права, поскольку ее обстоятельное изучение важно не только в теоретическом аспекте, но и для практического применения специалистами всей системы источников трудового права.

В процессе изучения данной темы студентам необходимо опираться на научные положения общей теории государства и права о наличии двух аспектов понимания термина «источник права» — в материальном и в формальном смыслах, поскольку они учитываются и при характеристике источников права в отраслевых правовых науках.

В основе понятия «источник права в материальном смысле» лежат сила, причины, определяющие необходимость создания в государстве общеобязательных правил поведения, имеющих характер правовых норм. Это, прежде всего, экономический строй, материальные условия жизни общества, а также духовные факторы, определившие признание естественных и неотчуждаемых прав человека и необходимость установления определенных правил общественного поведения.

Под источником права в формальном смысле имеется в виду установленная форма внешнего выражения правовой нормы, благодаря которой она приобретает общеобязательный характер.

Характеристика понятия источников трудового права и официально установленных форм их выражения, содержащаяся в современной учебной литературе по трудовому праву, опирается главным образом на теоретические положения об источниках права в формальном смысле. Студентам важно уметь раскрыть понятие источников трудового права, под которыми понимаются официально установленные или санкционированные государством формы нормативных правовых актов, в которых закрепляются обязательные правила регулирования социально-трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. Формы источников трудового права предусмотрены в ст. 5—10 ТК РФ.

Обращаясь к ст. 5 ТК РФ, следует обратить внимание на разграничение понятия трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. В соответствии с Конституцией РФ трудовое законодательство (включая законодательство об охране труда) охватывает ТК РФ, иные федеральные законы и законы субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права. Перечисление в ней законов и иных актов, содержащих нормы трудового права, дано с учетом принятой иерархической последовательности, согласно которой первое место принадлежит указанной в ТК РФ Конституции, имеющей высшую юридическую силу, прямое действие и применяемой на всей территории Российской Федерации.

Важно хорошо знать закрепленные в Конституции РФ права и свободы, реализуемые в сфере социально-трудовых отношений. Они указаны в основном в главе 2 Конституции РФ, поэтому необходимо внимательно изучить ст. 15, 17, 18, 19, 27, 30, п. 4 ст. 32, ст. 34, 37, 41, 42, 43, 45, 46, ч. 1 ст. 48, ст. 53, 55, ч. 3 ст. 62.

В Конституции РФ отражены естественные общепризнанные права и принципы, закрепленные во Всеобщей декларации прав человека 1948 г., в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. и ряде других международных актов, касающихся права каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается, на благоприятные условия труда, на охрану здоровья и медицинскую помощь, на защиту от безработицы и других условий, обеспечивающих трудовую деятельность человека.

Принципы трудового права.

Трудовому праву присущи свои отраслевые принципы, которые тесно связаны и сочетаются с общеправовыми и межотраслевыми принципами, конкретизируют, развивают и дополняют их.

Принципы трудового права — это руководящие идеи, исходные положения (основные начала), выражающие сущность трудового права, характеризующие внутреннее единство и общую направленность развития этой отрасли.

Раскрывая значение принципов трудового права, нужно отметить, что они выступают фундаментом, каркасом отрасли, характеризуют содержание норм трудового права, выявляют наиболее значимые их признаки, определяют положение субъектов трудового права, их права и обязанности. Принципы позволяют понять суть трудового права как особой отрасли, одной из основных целей которой является социальная защита человека труда.

В соответствии с принципами осуществляется толкование норм трудового права. К принципам всегда обращаются правоприменительные органы в тех случаях, когда имеют место противоречия и пробелы в правовом регулировании. Принципы трудового права, поскольку в них проявляются сущность этой отрасли права, важнейшие закономерности,

направленность ее развития, предопределяют и пути дальнейшего совершенствования правового регулирования в сфере трудовых отношений. При разработке новых норм и институтов трудового права должно обеспечиваться их соответствие принципам этой отрасли, которые по сравнению с нормами трудового права являются более устойчивой категорией, что не исключает их корректировки, изменений, отражающих особенности того или иного периода развития государства.

Основные принципы трудового права идентичны основным принципам правового регулирования труда, хотя не все ученые-трудовики придерживаются такой точки зрения. Различаются также и позиции ученых по поводу формулировки основных принципов, их количества, системы. Ознакомление с рекомендованной литературой позволит уяснить суть высказываемых по этим вопросам мнений.

Основные принципы правового регулирования труда — это главные положения, кратко отражающие суть действующего трудового законодательства и политику государства в установлении и применении условий труда, защите трудовых прав и законных интересов работников, работодателей и других субъектов трудового права.

В теории права выделяют две формы отражения принципов в законодательстве: текстуальную (когда формулировка принципа закрепляется непосредственно в правовой норме) и смысловую (когда принцип выводится из содержания, смысла норм). До недавнего времени принципы правового регулирования труда не были текстуально сформулированы в каком-либо акте трудового законодательства как общие начала отрасли!) Вместе с тем ряд основных принципов, относящихся и к трудовому праву, в той или иной форме закреплялись в Конституции РФ, содержались в КЗоТ РФ и других законодательных актах о труде.

Законодательное закрепление основных принципов правового регулирования труда (принципов трудового права) было осуществлено лишь с принятием ТК РФ, в ст. 2 которого перечислены основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Изучая содержание этих принципов, необходимо обратить внимание на то, что выделены и сформулированы они с учетом положений общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией РФ (на это прямо указывает абзац первый ст. 2 ТК РФ). Если говорить об общепризнанных принципах и нормах международного права в сфере регулирования трудовых отношений, то они содержатся прежде всего во Всеобщей декларации прав человека (1948 г.), в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.), а также в ряде конвенций и рекомендаций Международной организации труда (МОТ), закрепляющих основные социально-экономические права в сфере труда и предусматривающих меры, которые должны предпринять государства, с тем чтобы обеспечивалась возможность их реализации (например, Конвенция № 29 «О принудительном или обязательном труде» (1930 г.), Конвенция № 87

«О свободе ассоциации и защите права на организацию» (1948 г.), Конвенция № 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» (1951 г.), Конвенция № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» (1958 г.) и др.).

В системе принципов правового регулирования труда могут быть выделены различные группы принципов в зависимости от того, какую цель преследует их классификация и что является ее основанием. Так, в учебнике «Трудовое право России», авторами которого являются К. Н. Гусов и В. Н. Толкунова, основные принципы в зависимости от их целенаправленности подразделяются на: 1) принципы реализации права на труд; 2) принципы обеспечения надлежащих условий труда; 3) принципы защиты трудовых прав и исполнения трудовых обязанностей.

Авторы учебника «Трудовое право» под редакцией О. В. Смирнова и И. О. Снегиревой выделяются принципы: 1) выражающие политику государства в области правового регулирования рынка труда и эффективной занятости; 2) содержащие руководящие начала в области установления условий труда работников; 3) определяющие правовое регулирование применения труда наемных работников; 4) отражающие главные направления правовой политики в области охраны здоровья и защиты трудовых прав. В качестве основания классификации в данном случае выступают основные направления правового регулирования труда.

В учебнике А. М. Лушникова и М. В. Лушниковой «Курс трудового права» предлагается строить систему принципов трудового права на взаимных парных категориях — дозволении и запрете, направленных на достижение общей цели. Исходя из этого выделяются, например, принцип свободы договоров о труде и запрета принудительного труда, принцип равенства (единства) и дифференциации трудовых прав и обязанностей, а равно запрет дискриминации в трудовых отношениях.

При рассмотрении вопроса о соотношении правовых принципов регулирования труда с субъективными правами и обязанностями следует иметь в виду, что на протяжении длительного времени большинством ученых-трудовиков основные права и обязанности работников рассматривались как принципы трудового права. В таком подходе проявлялась специфика трудового права, он был в русле общей тенденции развития права на основе признания и обеспечения основных прав человека.

Вместе с тем в научной и учебной литературе последних лет справедливо обращалось внимание на то, что нельзя полностью отождествлять принципы трудового права и основные права и обязанности работника. Принципы не могут сводиться к правам и обязанностям лишь одного субъекта трудового права, они обладают регулирующим воздействием на всех субъектов трудового права. Кроме того, в отличие от субъективных прав, принципы, как говорилось ранее, являются особой правовой категорией, выражающей направленность законодательства, государственной политики в сфере труда.

Содержанием основного субъективного трудового права является комплекс определенных возможностей получить соответствующее социально-экономическое благо. Принципы же трудового права имеют более широкое содержание — в них отражены не только субъективные трудовые права и обязанности, но и их юридические гарантии.

При изучении вопроса о гарантиях основных трудовых прав и свобод следует иметь в виду, что этим понятием охватываются условия, средства и способы обеспечения реального осуществления и защиты этих прав. В их системе выделяют гарантии реализации и гарантии защиты трудовых прав. По содержанию гарантии делят на социально-экономические условия, отражающие состояние экономики общества, и юридические средства, способы и меры обеспечения прав, исполнения трудовых обязанностей, установленные законодательством. В зависимости от сферы действия по кругу лиц различают общие гарантии, т. е. относящиеся ко всем работникам, и специальные, относящиеся к определенным категориям (женщинам, подросткам, работникам, занятым в определенной сфере деятельности, и т. д.).

Раздел 2. Субъекты трудового права. Правоотношения в сфере трудового права. Социальное партнерство в сфере труда

Изучение данной темы необходимо начинать с рассмотрения вопроса о понятии и классификации субъектов трудового права.

Для правильного определения понятия субъекта трудового права следует различать такие юридические категории, как «сторона трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений» и «участник трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений». Сторона соответствующих отношений — это лицо, которое от своего имени приобретает права и обязанности, наделяется гарантиями и самостоятельно несет юридическую ответственность. Участник же «принимает участие» в данных отношениях, действуя от имени и в интересах стороны. В некоторых отношениях, составляющих предмет трудового права, сторона и участник совпадают в одном лице. К примеру, работник — это и участник, и сторона трудового отношения. В некоторых отношениях сферы трудового права участники и стороны могут не совпадать. Например, стороной отношений по разрешению коллективного трудового спора является коллектив работников, а непосредственно участвует в них его представитель — орган профессионального союза. Следовательно, только сторона трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений является субъектом трудового права.

Характеристику субъекта трудового права образуют такие компоненты, как правовой статус (в том числе трудовая правосубъектность) и личный характер осуществления соответствующих прав и обязанностей.

Трудовая правосубъектность — это признанная государством способность иметь и лично реализовывать трудовые права и обязанности, а также способность самостоятельно нести юридическую ответственность за правонарушения в сфере труда. Содержание трудовой правосубъектности

составляют три элемента: трудовая правоспособность, трудовая дееспособность и трудовая деликтоспособность.

Таким образом, субъект трудового права — это сторона трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обладающая правовым статусом (в том числе трудовой правосубъектностью) и лично или через представительство, если дозволяет законодательство, реализующая субъективные трудовые права и обязанности.

Субъекты трудового права классифицируются в зависимости от предмета отрасли трудового права. В науке рассматриваются два вида субъектов трудового права: субъекты основные (работник и работодатель) и субъекты вспомогательные, или производные, т. е. стороны непосредственно связанные с трудовыми отношениями (ученик на производстве, государство и др.).

Субъекты трудового права также дифференцируются на индивидуальные и коллективные.

Система субъектов российского трудового права выглядит следующим образом: а) граждане, в том числе работник, ученик и др.; б) работодатели (физические и юридические лица); в) Российская Федерация как государство, субъекты Российской Федерации как части государства, муниципальные образования; г) профессиональные союзы.

Все субъекты трудового права наделены по закону специфическим свойством — юридическим статусом. Юридический статус субъекта трудового права — это базовая, основная характеристика, определяемая нормами трудового законодательства, раскрывающая положение данного субъекта трудового права и позволяющая ему принимать участие в правоотношениях в сфере несамостоятельного труда.

Содержание юридического статуса субъекта образуют следующие элементы: трудовая правосубъектность; основные трудовые права и обязанности; законные интересы; юридические гарантии осуществления основных трудовых прав и законных интересов; ответственность за выполнение или невыполнение своих обязанностей.

Далее нужно остановиться на изучении правового положения каждого из указанных субъектов трудового права.

В первую очередь следует начать с работника как субъекта трудового права, поскольку абсолютное большинство российского общества представлено наемными работниками, участвующими своим трудом в хозяйственной деятельности работодателя.

В качестве работника может выступать физическое лицо, в том числе иностранные граждане и лица без гражданства.

Правовой статус работника физическое лицо приобретает с вступлением в силу трудового договора, когда на него в полной мере распространяется действие норм трудового законодательства.

При этом стоит отметить, что субъектом трудового права лицо становится еще до возникновения его трудовых отношений, на стадии

подыскания работы. Чтобы вступить в трудовые отношения, лицо должно обладать таким свойством, как трудовая правосубъектность.

Студент должен уяснить, что возможность быть субъектом трудового права связывается с достижением определенного возраста, когда физическое лицо юридически признается обладающим способностью к регулярному труду и способностью отвечать за свое поведение и отношение к труду.

Необходимо учитывать, что ст. 63 ТК РФ предусматривает несколько возрастных категорий лиц, когда возможно заключение трудового договора.

Трудовая правосубъектность работника может ограничиваться в судебном порядке в случаях, определенных ст. 47 УК РФ и ст. 3.11 КоАП РФ.

Самым внимательным образом требуется изучить ст. 21 ТК РФ, закрепляющую основные права и обязанности работника. Основные права работника подразделяются по форме их реализации на индивидуальные (право на выплату заработной платы, право на отдых и т. д.) и коллективные (право на объединение, в том числе право на создание профессиональных союзов, право на участие в управлении организацией и др.).

Кроме того, работник обладает законными интересами, основное содержание которых отражено в отдельных положениях ТК РФ (например, работник, пропустивший по уважительной причине установленный для обжалования решения комиссии по трудовым спорам срок (ст. 390 ТК РФ), имеет законный интерес в восстановлении судом этого срока и рассмотрении индивидуального трудового спора по существу).

ТК РФ предусматривает систему юридических гарантий трудовых прав и законных интересов работника, которые составляют значительную часть действующего трудового законодательства. В современной науке трудового права выделяются четыре группы юридических гарантий трудовых прав и законных интересов работника: превентивные гарантии (например, запрет требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, — ст. 60 ТК РФ); гарантии, содействующие реализации трудовых прав работника (например, установление работникам продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска — ст. 115 ТК РФ); восстановительные гарантии (например, возможность восстановления работника на работе в случае признания его увольнения или перевода на другую работу незаконным — ст. 394 ТК РФ); гарантии-санкции (например, ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы - ст. 142 ТК РФ).

Ответственность работника по нормам трудового права есть целостное явление и отражается в двух разновидностях: позитивной и негативной (ретроспективной). Негативная ответственность наступает за некачественное выполнение обязанностей в прошлом, позитивную ответственность работник несет за надлежащее осуществление своих обязанностей в настоящее время и в будущем. Ответственность работника по нормам трудового права может быть дисциплинарной (глава 30 ТК РФ) и материальной (глава 39 ТК РФ).

Подробно следует остановиться на характеристике второго основного субъекта трудового права — работодателя.

Работодателем может выступать физическое или юридическое лицо (организация).

Физические лица являются работодателями в двух случаях: если они зарегистрированы в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляют предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности; если они вступают в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

Необходимо учитывать, что трудовую правосубъектность физические лица приобретают вместе с гражданской. Здесь имеет место дифференциация. Трудовая правосубъектность физических лиц — индивидуальных предпринимателей и приравненных к ним граждан — связана с государственной регистрацией (лицензированием) предпринимательской и иной не запрещенной законом деятельности. Трудовая правосубъектность физических лиц — работодателей, использующих наемный труд в домашнем хозяйстве, возникает при наличии гражданской правосубъектности в полном объеме.

Возраст, с которого физическое лицо может быть работодателем, составляет 18 лет. ГК РФ предусматривает случаи, когда физическое лицо становится работодателем до достижения совершеннолетия. Статья 21 ГК РФ закрепляет, что закон допускает вступление в брак до 18 лет и тогда гражданин, не достигший этого возраста, приобретает дееспособность в полном объеме со времени вступления в брак. Помимо того, согласно ч. 10 ст. 20 ТК РФ несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет, за исключением несовершеннолетних, приобретших гражданскую дееспособность в полном объеме, могут заключать трудовые договоры с работниками при наличии собственных заработка, стипендии, иных доходов и с письменного согласия своих законных представителей (родителей, попечителей).

Трудовая правосубъектность организации возникает после регистрации ее как юридического лица. Государственная регистрация юридического лица на основании ст. 51 ГК РФ осуществляется в порядке, установленном Федеральным законом от 8 августа 2001 г. № 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей».

Среди работодателей, помимо физических и юридических лиц, ТК РФ называет иного субъекта, наделенного правом заключать трудовые договоры. Таким субъектом может быть, например, орган местного самоуправления.

Можно выделить следующие определяющие признаки работодателя: а) заключение трудового договора или фактическое допущение к работе; б)

предоставление работы; в) оплата труда; г) отчисление страховых взносов за работников в различные социальные фонды.

Из того, что ТК РФ в качестве работодателей рассматривает юридических лиц, следует вывод, что филиалы и представительства организаций работодателями являться не могут. Филиал и представительство не обладают собственной правосубъектностью, в том числе трудовой, их руководители обладают компетенцией, объем которой определяет организация.

Студенту стоит обратить внимание на то, что права и обязанности непосредственно реализует тот работодатель, который является физическим лицом. Иные работодатели осуществляют свои полномочия через органы управления (единоличный, коллегиальный исполнительный органы, иные органы управления). В сфере социального партнерства интересы работодателей представляют также объединения работодателей на основе Федерального закона от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей».

Основные права и обязанности работодателя закреплены в ст. 22 ТК РФ. Данная статья непосредственно связана со ст. 21 ТК РФ. Основным правам работника, предусмотренным этой статьей, как правило, корреспондируют соответствующие обязанности работодателя, установленные в ст. 22 ТК РФ, и, наоборот, обязанностям работника соответствуют права работодателя требовать их выполнения.

Итак, субъектом трудового права является работодатель, участниками же отношений выступают его уполномоченные представители: руководитель организации (например, в трудовых отношениях), администрация (например, в отношениях по организации труда и управлению трудом), объединение работодателей (в отношениях по заключению социально-партнерских соглашений).

К коллективным субъектам трудового права относятся профессиональные союзы. Представляют их в общественных отношениях сферы трудового права различные органы, начиная с низового — профсоюзного органа организации и заканчивая федеральным — Советом Федерации независимых профсоюзов или другим федеральным профсоюзным органом.

Статья 29 ТК РФ предусматривает общее право профсоюзов представлять интересы работников и определяет области его применения.

Юридический статус профсоюза как субъекта трудового права закрепляется в отдельных статьях ТК РФ и Федеральном законе от 12 января 1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Необходимо учитывать, что правосубъектность профсоюзов и их объединений как юридических лиц возникает с момента их государственной (уведомительной) регистрации в Министерстве юстиции РФ или его территориальном органе в субъекте Федерации по месту нахождения профсоюзного органа.

В настоящее время все права профсоюзов по их содержанию и сфере применения можно подразделить на следующие группы: права по участию в

правотворческой деятельности; права по участию в процессе организации и управления трудом; надзорно-контрольные права в сфере труда; право на содействие в разрешении трудовых споров, объявление забастовки и руководство ею.

Законодательство предусматривает соответствующие гарантии прав профсоюзов. В содержание правового статуса профсоюза включаются только гарантии юридические. Так, гарантируется судебная защита прав профсоюзов. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица государственных органов и органов местного самоуправления, работодатели, их должностные лица несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность на основании федеральных законов.

За нарушение законодательства Российской Федерации профсоюзы несут ответственность на основании ст. 41 Федерального закона от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях». Профсоюзы несут ответственность за невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению, за организацию и проведение забастовки, признанной судом незаконной, когда такая ответственность установлена федеральными законами. Возможность привлечения к имущественной (гражданско-правовой) ответственности профсоюзной организации, объявившей и не прекратившей забастовку после признания ее судом незаконной, предусматривается ст. 417 ТК РФ.

Наконец, особыми субъектами трудового права являются Российская Федерация как государство, субъекты Российской Федерации как части государства и муниципальные образования. Органы государственной власти и органы местного самоуправления выступают в качестве их уполномоченных представителей, участников общественных отношений, составляющих предмет трудового права.

Прежде всего, стоит остановиться на роли государства как субъекта трудового права.

Студенту следует учесть, что государство опосредует в сфере трудового права социальные связи двух разновидностей: связь между государством и соответствующим субъектом (работником, работодателем, профсоюзом); отношения между субъектами — носителями общественно значимых интересов (между работником и работодателем, работником и профсоюзом, работодателем и профсоюзом).

Связь между государством и субъектом общественных отношений выражается, в первую очередь, в форме констатации наличия правосубъектности у соответствующего лица.

Необходимо обратить внимание на то, что в области трудового права функции государства проявляются и реализуются посредством действия системы органов государственной власти, к которым можно отнести: 1) органы занятости, содействующие поиску подходящей работы; 2) государственные органы, осуществляющие надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права: а) федеральная инспекция труда

и ее органы; б) специализированные органы государственного надзора (Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору и Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека); 3) соответствующие юрисдикционные органы, рассматривающие трудовые споры.

Трудовые отношения — отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации конкретного вида порученной работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Из данного определения видно, кто является субъектами трудового правоотношения. Это, с одной стороны, работник, а с другой — работодатель. Следует иметь в виду, что обязательной предпосылкой возникновения правоотношения является наличие у названных субъектов трудовой правосубъектности.

В соответствии со ст. 20 ТК РФ работник — физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Субъектом трудового правоотношения может быть не, только гражданин РФ, но и иностранец, а также лицо без гражданства. При характеристике правового статуса иностранцев и лиц без гражданства как субъектов трудового правоотношения, необходимо изучить Федеральный закон от 25 июля 2002 г. «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации».

Работодатель — физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, установленных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

ТК РФ в ч. 5 ст. 20 конкретизирует, какие физические лица могут признаваться работодателями.

Трудовые правоотношения следует отличать от других смежных правоотношений в сфере гражданского права, связанных с трудом. Студент должен хорошо изучить эти отличительные черты, уметь их четко перечислить.

Необходимо хорошо усвоить вопрос о содержании трудового правоотношения, составляющего конкретные трудовые права и юридические обязанности, которые приобретают его субъекты с момента возникновения данного правоотношения.

Тщательным образом нужно изучить основные права и обязанности работника и работодателя. Они закреплены в ст. 21 и 22 ТК РФ.

Как показывает практика, студенты слабо усваивают вопрос об основаниях возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.

При изучении оснований возникновения трудовых правоотношений необходимо обратить внимание на то, что в отличие от гражданских правоотношений, которые могут возникать из всех юридических фактов (событий, правомерных и неправомерных действий), трудовые правоотношения возникают только из правомерного волеизъявления, юридического акта, направленного на установление трудового правоотношения, т. е. из трудового договора.

ТК РФ впервые законодательно закрепил основания возникновения трудовых отношений. Так, в силу ст. 16 ТК РФ трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании заключенного трудового договора.

Следовательно, главным основанием возникновения трудового правоотношения является трудовой договор. Но в некоторых случаях для возникновения трудового правоотношения необходима совокупность нескольких юридических фактов, называемая юридическим составом.

В соответствии с ч. 2 ст. 16 ТК РФ в случаях и порядке, установленных законом, иным нормативным правовым актом или уставом (положением) организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате:

1) избрания (выборов) на должность;

2) избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности;

3) назначения на должность или утверждения в должности;

4) направления на работу уполномоченными законом органами в счет установленной квоты;

5) судебного решения о заключении трудового договора;

6) фактического допущения к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен.

Особое внимание следует уделять анализу ст. 17—19 ТК РФ.

Таким образом, необходимо помнить, когда трудовые правоотношения возникают из сложного юридического состава, какие элементы входят при этом в этот юридический состав в различных случаях и какое имеет значение наличие всех элементов юридического состава для возникновения трудового правоотношения.

Трудовое правоотношение может изменяться в силу юридических фактов — действий, к тому же они должны быть правомерными. Законодатель четко устанавливает, в каких случаях трудовое правоотношение может измениться, т. е. может иметь место перевод на другую работу.

Что касается прекращения трудового правоотношения, то в его основе могут лежать юридические факты — как действия, так и события, не зависящие от воли самих субъектов.

Социальное партнерство в сфере труда.

До принятия ТК РФ социальное партнерство в сфере труда рассматривалось главным образом как идеологическая категория, связанная с признанием в цивилизованных странах мира механизма достижения оптимального баланса интересов работников, работодателей и общества в целом посредством проведения взаимных консультаций, совместной выработки и принятия решений по социально-трудовым вопросам.

Включение в ТК РФ нового раздела «Социальное партнерство в сфере труда» свидетельствует о его признании в качестве самостоятельного правового института, становление и развитие которого определяется достаточной правовой базой, созданной в России в период с 1991 г. по настоящее время. Первым нормативным правовым актом, направленным на создание системы социального партнерства, явился Указ Президента РСФСР от 15 ноября 1991 г. «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)», в котором предусматривалось ежегодное заключение на республиканском уровне генеральных соглашений по социально-экономическим вопросам между Правительством РСФСР, полномочными представителями общереспубликанских объединений профсоюзов и предпринимателей.

Было также признано целесообразным, начиная с 1992 г., заключать трехсторонние отраслевые тарифные соглашения между органами государственного управления, профсоюзами и представителями работодателей, предусмотрев в них взаимные обязательства сторон, регулирующие социально-трудовые отношения в области организации оплаты труда, социальных гарантий, найма и увольнения работников, а также обязательств, обеспечивающих повышение эффективности производства, укрепление трудовой дисциплины, предотвращение трудовых конфликтов и соблюдение интересов трудящихся при проведении приватизации. В настоящее время названный Указ от 15 ноября 1991 г. признан утратившим силу. Но сформулированные в нем организационно-правовые меры по обеспечению социального партнерства в сфере труда получили дальнейшее значительное развитие как в федеральных законах и иных нормативных правовых актах, так и в актах субъектов Федерации.

Возникновение и развитие законодательства о социальном партнерстве связано с необходимостью установления правовых мер, с помощью которых можно в известной мере преодолевать негативные последствия наличия существенной противоположности интересов наемных работников и работодателей в сфере труда, добиваться оптимального согласования их интересов и социально-экономических возможностей при определении условий труда и его оплаты и тем самым предупреждать серьезные трудовые конфликты сторон трудового правоотношения. Известно, что в сфере труда интересы работников и работодателей далеко не совпадают. Наемные

работники, как наименее экономически защищенная сторона социально-трудовых отношений, заинтересованы прежде всего в получении более высокого вознаграждения за предоставление своей рабочей силы и обеспечение безопасных и благоприятных условий для своей трудовой деятельности.

Главный интерес работодателя — постоянное увеличение прибыли, которое достигается не только техническим усовершенствованием производственной базы, созданной на основе собственности работодателя, но и путем установления размеров оплаты труда работников, не соответствующих их интересам. Кроме того, работодатель стремится увеличить свою прибыль за счет экономии материальных затрат на осуществление мер по улучшению условий по охране труда работников.

Вопросы социального партнерства в настоящее время получают достаточно широкое отражение в правовой и социально-экономической литературе научного и учебного характера. Вместе с тем опыт приема зачетов и экзаменов по трудовому праву показывает, что студенты не всегда могут четко и обстоятельно ответить на поставленные перед ними вопросы по данной теме курса российского трудового права. Поэтому очень важно внимательно изучить рекомендованную учебную и научную литературу, а также нормы, включенные в раздел II ТК РФ.

В ходе изучения данной темы студентам важно понять и суметь раскрыть необходимость законодательного регулирования отношений, связанных с реализацией одного из основных принципов правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений — социального партнерства, включающего право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании указанных отношений в сфере труда. Поэтому прежде всего необходимо хорошо усвоить правовое понятие социального партнерства (ч. 1 ст. 23 ТК РФ) и его принципы (ст. 24 ТК РФ).

Суть правового понятия социального партнерства, сформулированного в указанной статье, заключается в законодательном определении такой системы взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти, органами местного самоуправления, которая обеспечивает достижение согласия и сотрудничества между сторонами социального партнерства по вопросам регулирования трудовых и иных тесно связанных с ними отношений. Тем самым оно содействует пониманию и укреплению общей заинтересованности его сторон в достижении высокой эффективности труда, обеспечивающей повышение жизненного уровня всего населения, снижение социальной напряженности в обществе, предупреждение коллективных трудовых споров и забастовок.

Переходя к изучению правовых принципов социального партнерства, следует опираться на общетеоретические положения о том, что правовые принципы социального партнерства — это основополагающие идеи, закрепленные в нормах права, на базе которых возникает, существует и реализуется система взаимоотношений между работниками (их

представителями), работодателями (их представителями), органами государственной власти, органами местного самоуправления, обеспечивающая достижение согласия и сотрудничества в сфере регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Впервые принципы социального партнерства были закреплены в Уставе МОТ 1919 г. и в Филадельфийской декларации о целях и задачах МОТ 1944 г. с последующим развитием их в конвенциях и рекомендациях МОТ, в национальном законодательстве, а также в коллективно-договорной практике.

Одним из сложных является вопрос о порядке ведения переговоров и заключения коллективного договора при наличии в организации двух или более первичных профсоюзных органов. Надо знать, как решаются указанные сложности в соответствии со ст. 37, 38 ТК РФ и какие установлены в законе гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах (ст. 39 ТК РФ). В настоящее время эти вопросы в известной степени уточнены по сравнению с прежними нормами, поэтому важно внимательно изучить указанные статьи ТК РФ.

Студенты должны иметь в виду, что установленный в ст. 37 ТК РФ порядок ведения коллективных переговоров содействует реализации основных принципов социального партнерства (ст. 24 ТК РФ) и, в первую очередь, принципа равноправия сторон. Поэтому в ст. 37 ТК РФ сформулированы требование о создании единого представительного органа и порядок его формирования.

В ходе коллективных переговоров нередко возникают разногласия, порядок разрешения которых установлен в ст. 38 ТК РФ. Важно обратить внимание на обязательность составления протокола разногласий по всем или по отдельным вопросам, по которым не принято согласованное решение.

В качестве гарантий для успешного проведения довольно объемной и сложной работы, связанной с коллективными переговорами, для всех представителей сторон, участвующих в них, предусмотрены определенные гарантии и компенсации (ст. 39 ТК РФ), размеры и источники которых определяются законодательством, коллективным договором, соглашением.

В отношении представителей работников в ч. 3 ст. 39 ТК РФ предусмотрены также дополнительные гарантии в сфере труда. Так, представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, например по сокращению численности или штата работников, без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство. Но следует учесть, что эта гарантия не действует в случаях расторжения трудового договора по инициативе работодателя, если оно производится за совершение представителем работников проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами такое

увольнение возможно (например, за прогул, появление на работе в состоянии алкогольного опьянения).

Договоренности сторон, достигнутые в ходе коллективных переговоров, оформляются обычно в виде коллективных договоров или соглашений, которые являются важнейшими юридическими формами социального партнерства. При их изучении студентам следует учитывать, что несмотря на общие принципы их заключения они являются разными правовыми документами, юридически оформляющими завершение коллективных переговоров. Их отличия в основном заключаются в том: кто является сторонами переговоров и заключения соглашений и коллективных договоров; в какой сфере действуют эти нормативные правовые акты; каков круг лиц, на которых они распространяются, а также какой порядок их заключения и содержания.

Внимательное изучение ст. 40 ТК РФ поможет усвоить правовое понятие коллективного договора, его значение и стороны. Эти положения сформулированы в ТК РФ с учетом международно-правовых актов, регламентирующих право на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров. Так, согласно Рекомендации № 91 «О коллективных договорах» 1951 г. под коллективным договором подразумевается всякое письменное соглашение относительно условий труда и найма, заключаемое, с одной стороны, между предпринимателем, группой предпринимателей или одной или несколькими организациями предпринимателей и, с другой стороны, одной или несколькими представительными организациями трудящихся, или, при отсутствии таких организаций, представителями самих трудящихся, надлежащим образом избранными, или их представителями.

В них также подчеркивается, что всякий коллективный договор должен связывать подписавшие его стороны, а также лиц, от имени которых он заключен. Важно обратить внимание, что согласно ст. 40 ТК РФ при недостижении согласия сторон по отдельным положениям проекта коллективного договора работодатель не может отказаться от его заключения, он обязан его подписать на согласованных условиях. Тем самым ТК РФ по существу обязывает стороны к заключению коллективного договора, а также устанавливает сроки и процедуру разрешения возникающих разногласий в период коллективных переговоров, о чем уже указывалось выше.

В настоящее время коллективный договор может заключаться как в организации непосредственно, так и в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях, а также у индивидуального предпринимателя.

Определения филиала и представительства даны в ст. 55 ГК РФ.

Понятие обособленного структурного подразделения раскрывается в ст. 11 НК РФ, в соответствии с которой обособленное подразделение организации — это любое территориально обособленное от нее подразделение, по месту которого оборудованы стационарные рабочие места.

Рабочее место считается стационарным, если оно создается на срок более одного месяца.

Поскольку филиалы, представительства, иные обособленные структурные подразделения организации не являются юридическими лицами, правом представлять интересы работников наделяет представитель работников этого подразделения (см. ч. 5 ст. 40 ТК РФ) Поэтому стороной коллективного договора выступает сам работодатель, т. е. юридическое лицо.

Раскрывая содержание условий коллективного договора, необходимо учитывать сложившуюся классификацию его условий в зависимости от их характера на обязательственные, нормативные, организационно-правовые и информационные.

Обязательственные условия предусматривают необходимость осуществления конкретных мер, направленных на совершенствование организации труда, улучшение охраны труда и др. Они могут быть двухсторонними в случае, когда их обеспечение возлагается на обе стороны коллективного договора, и односторонними, которые обеспечиваются проведением соответствующих мер одной из сторон.

Нормативные условия — это по своей сфере действия договорные нормы, установленные сторонами коллективного договора, регулирующие трудовые и иные тесно связанные с ними отношения работников данной организации. Они определяют права, обязанности и ответственность сторон трудового правоотношения. Именно эти нормы характеризуют суть коллективного договора как правового акта, регулирующего социально-трудовые отношения.

Договорные нормы распространяются на всех работников организации при наступлении соответствующего юридического факта. За нарушение локальных норм наступает юридическая ответственность, аналогичная той, которая предусмотрена за несоблюдение норм трудового законодательства.

Организационно-правовые условия — это те, которые определяют правила вступления в коллективные переговоры, сроки их ведения, порядок разрешения разногласий, срок действия коллективного договора, порядок их изменения и дополнения и т. п.

Информационные условия — это включенные в содержание коллективных договоров отдельные положения, сформулированные в нормативно-правовых актах, знакомящие работников организаций с отдельными актами трудового законодательства. Среди них актуальны те, в которых отражены особенности условий труда лиц, занятых в соответствующей сфере трудовой деятельности.

Важное значение для совершенствования содержания коллективно-договорных обязательств на современном этапе имеют Рекомендации по применению положений Трудового кодекса Российской Федерации в коллективно-договорной компании, утвержденные постановлением Исполкома ФНПР от 28 августа 2002 г. В них сформулированы практические советы по регулированию важнейших вопросов, связанных с порядком заключения и расторжения трудового договора, рабочего времени, времени

отдыха, оплаты и нормирования труда, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, охраны труда, Труда женщин, работы с молодежью, социального страхования, жилищно-бытового обслуживания, защиты трудовых прав работников.

Среди этих вопросов стоит обратить внимание на содержащиеся и, в частности, рекомендации о более широком внедрении в коллективно-договорный процесс на всех его уровнях гендерного подхода, т. е. выравнивания социальных возможностей мужчин и женщин в сфере труда, особенно на отраслевом и региональном уровнях, а также непосредственно в организациях, где наиболее реально проявляется неравенство мужчин и женщин на российском рынке труда.

Особо следует обратить внимание на ст. 43 ТК РФ, определяющую сроки, сферу действия коллективного договора, условия сохранения его действия при реорганизации, смене формы собственности, а также расторжении трудового договора с руководителем организации.

В соответствии со ст. 45 ТК РФ студентам необходимо знать четкое правовое определение соглашения, важнейшие вопросы, по которым в них могут включаться взаимные обязательства, виды соглашений, выделяемых в зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений, их назначение с учетом уровня заключения.

Рекомендуется студентам внимательно проанализировать ст. 48 ТК РФ, в которой урегулированы важные вопросы, связанные с обеспечением законности применения соглашения. Это — сроки и сфера действия соглашений, порядок присоединения работодателя к соглашению, в заключении которого они не участвовали, а также порядок принудительного распространения действия уже заключенного отраслевого соглашения федерального уровня на работодателей, которые не принимали участия в его заключении.

Коллективные договоры и соглашения согласно ст. 50 ТК РФ должны направляться в соответствующий орган по труду на уведомительную регистрацию. Ее цель, порядок, сроки направления определены в ст. 50 ТК РФ. В случае выявления регистрирующим органом по труду условий, ухудшающих положение работников по сравнению с ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, такие условия являются недействительными и не подлежат применению.

Внимательного изучения требует и ст. 51 ТК РФ, определяющая необходимость контроля за выполнением коллективного договора, соглашения, круг лиц и органов, на которые возложен контроль.

Контроль осуществляется сторонами социального партнерства (ст. 25 ТК РФ), представителями сторон (ст. 29-31, 33, 34 ТК РФ), действующими от имени и в интересах сторон, соответствующими органами по труду.

Раздел 3. Правовое регулирование занятости и трудоустройства. Трудовой договор

Изучение данной темы следует начать с анализа ст. 37 Конституции РФ, в которой закреплено положение о свободе труда. Труд свободен.

Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Трудовой договор в системе трудового права занимает центральное место. Его можно рассматривать в трех аспектах: как соглашение о труде в качестве работника; как юридический факт, являющийся одним из главных оснований возникновения формы существования трудового правоотношения во времени; как один из центральных институтов трудового права, т. е. систему правовых норм о приеме на работу (заключение трудового договора), переводе на другую работу (изменение трудового договора) и увольнении (прекращение трудового договора). Необходимо рассмотреть каждый из этих аспектов в отдельности.

Следует иметь в виду, что законодатель дает определение трудового договора в ст. 56 ТК РФ как соглашения между работодателем работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Раскрывая понятие трудового договора нужно показать его отличие от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с трудом (подряда, поручения, авторского договора и др.). При этом очень важно раскрыть отличительные специфические признаки, которые свойственны трудовому договору.

Студент должен уяснить социально-экономическую роль трудового договора и раскрыть его юридическое значение.

В ст. 56 ТК РФ говорится и о том, что сторонами трудового договора являются работодатель и работник. Необходимо дать характеристику каждой из сторон.

Работодателем может быть физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

Что касается физического лица, работодателями признаются:

- физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности (далее — работодатели — индивидуальные предприниматели). Физические лица, осуществляющие в нарушение требований федеральных законов указанную деятельность без

государственной регистрации и (или) лицензирования, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления этой деятельности, не освобождаются от исполнения обязанностей, возложенных ТК РФ на работодателей — индивидуальных предпринимателей;

- физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства (далее — работодатели — физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями).

В науке трудового права существуют различные мнения о понятии «работодатель».

Второй стороной трудового договора является работник.

Возраст, с которого допускается заключение трудового договора, предусмотрен ст. 63 ТК РФ.

Помимо возрастного критерия трудовую правосубъектность граждан характеризует и волевой критерий, т. е. состояние волевой способности граждан к труду.

Основные права работника можно подразделить на индивидуальные (заключение, изменение, расторжение трудового договора, право на отдых, на заработную плату) и коллективные (право па объединение, на участие в управлении производством, на разрешение трудовых споров).

Содержание правового статуса дополняют гарантии осуществления прав и ответственность за нарушение трудовых обязанностей.

Юридическая ответственность работника как субъекта трудового права за нарушение своих трудовых обязанностей применяется в виде санкций трудового права и наложения материальной и дисциплинарной ответственности.

Одним из важных вопросов, на который студент должен обратить внимание, является содержание трудового договора.

Под содержанием любого договора понимается совокупность его условий, которые определяют права и обязанности сторон. В зависимости от порядка их установления различают два вида условий трудового договора: а) непосредственные, устанавливаемые соглашением сторон при заключении трудового договора; б) производные, устанавливаемые законодательством.

Статьей 57 ТК РФ определено, что относится к обязательным и дополнительным условиям трудового договора.

При освещении содержания трудового договора необходимо подробно остановиться на испытательном сроке. Он устанавливается соглашением сторон в целях проверки соответствия работника поручаемой ему работе. Условие об испытании должно быть указано в приказе при приеме на работу. Необходимо изучить ст. 70 и 71 ТК РФ, знать, какие существуют сроки испытания, кому не устанавливается испытание при приеме на работу и каковы последствия при неудовлетворительном результате испытания.

Требует серьезного изучения вопрос о юридических гарантиях при заключении трудового договора.

При характеристике юридических гарантий при приеме на работу надо хорошо знать содержание ст. 64 ТК РФ. Гарантии при заключении трудового договора могут быть общие и специальные пни отдельных категорий работников.

Изучая вопрос о заключении трудового договора, следует хорошо знать ст. 61, 62, 65—69 ТК РФ.

Особое внимание нужно обратить на ст. 66 ТК РФ, которая посвящена трудовой книжке: каким она является документом, в каких случаях может иметь место выдача трудовой книжки и копии документов, связанных с работой (см. ст. 62 ТК РФ).

Целесообразно знать, когда вступает в силу трудовой договор (ст. 61 ТК), порядок оформления приема на работу (ст. 68 ТК РФ).

В соответствии со ст. 58 ТК РФ трудовые договоры могут заключаться:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Кодексом или иным федеральным законом.

Следует знать, в каких случаях заключается срочный трудовой договор (см. ч. 2 ст. 58 ТК РФ), в каких случаях он должен обязательно заключаться, а в каких — возможно его заключение (ст. 59 ТК РФ).

Отдельные виды трудовых договоров имеют особенности в порядке их заключения, в содержании, а также в основаниях прекращения.

Важное место в трудовом законодательстве отведено вопросам аттестации работников, основная цель которой — проверка соответствия квалификации и деловых качеств работника выполняемой работе, а также результатов труда. При изучении данного вопроса необходимо уяснить понятие и значение аттестации, порядок проведения, круг лиц, подлежащих аттестации.

В ТК РФ самостоятельная глава 12 посвящена изменению трудового договора.

Изучая вопрос о переводе на другую работу, очень важно усвоить само понятие перевода, его отличия от простого перемещения на другое рабочее место.

Трудовое законодательство связывает понятие перевода на другую работу прежде всего с постоянным или временным изменением трудовой функции (специальности, квалификации, должности) и (или) структурного подразделения, в котором занят работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре). Перевод всегда означает изменение трудового правоотношения работника с работодателем. По общему правилу, перевод на другую работу возможен только с письменного согласия работника. Исключение из этого правила составляет временный перевод на другую работу, предусмотренный ч. 2 ст. 72 ТК РФ. Следует знать условия и порядок перевода по ТК РФ.

Студент должен знать классификацию переводов на другую работу, основания и их условия.

По срокам все переводы на другую работу делятся на постоянные и временные. В зависимости от места они подразделяются: на перевод при продолжении работы у того же работодателя; перевод в другую местность вместе с работодателем; перевод к другому работодателю. В зависимости от инициатора перевода, их можно подразделить на переводы по инициативе работодателя, по инициативе самого работника, по соглашению сторон (ч. 1 ст. 72 ТК РФ).

Большое практическое значение имеет уяснение понятий «отстранение от работы» и «прекращение трудового договора». Прекращение трудового договора — это акт прекращения конкретных трудовых правоотношений работника с работодателем. Отстранение не прекращает само по себе трудовое правоотношение, а лишь приостанавливает выполнение работником его трудовой функции, как правило, с приостановкой выплаты за это время заработной платы (обратите внимание на ст. 76 ТК РФ).

Трудовой договор может быть прекращен лишь по основаниям, указанным в законе, и в определенном порядке, предусмотренном по каждому из оснований.

В ст. 77 ТК РФ отражены общие основания прекращения трудового договора. Перечень этих оснований открытый, так как кроме перечисленных 11 пунктов трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Кодексом и иными федеральными законами.

Все основания прекращения трудового договора, перечисленные в ст. 77 ТК РФ, можно подразделить на следующие группы, применяемые: 1) по взаимному волеизъявлению сторон, 2) по инициативе работника, 3) по инициативе работодателя, 4) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) регулируется ст. 80 ТК РФ. Очень важно изучить вопрос о расторжении трудового договора по инициативе работодателя. Для этого нужен обстоятельный анализ случаев, предусмотренных ст. 81 ТК РФ. Однако надо отметить, что в ней содержится открытый перечень оснований расторжения трудового договора.

Можно использовать следующую классификацию этих оснований в зависимости от субъекта:

1) общие основания расторжения трудового договора, относящиеся ко всем работникам (пп. 1, 2, 3, 5, 6, 11 ст. 81 ТК РФ);

2) специальные основания расторжения трудового договора, относящиеся к определенным категориям работников (пп. 4, 7, 8, 9, 10, 13, 14 ст. 81 ТК РФ).

Кроме того, все основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя можно условно разделить на следующие три группы в зависимости от причины увольнения:

1) в связи с изменениями в организации труда (пп. 1, 2, 4 ст. 81 ТК РФ);

2) в связи с личностными качествами работника (пп. 3, 14 ст. 81 ТК РФ);

3) в связи с виновными действиями со стороны работника (пп. 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 14 ст. 81 ТК РФ).

Раскрывая положения ст.81, следует помнить об участии выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя (ст. 82 ТК РФ).

ТК РФ в ст. 83 предусматривает основания прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Кроме того, ст. 84 ТК РФ предусмотрены основания прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных Кодексом или иными федеральными законами обязательных правил при заключении трудового договора.

Необходимо знать вопрос о гарантиях и компенсациях работникам, связанных с расторжением трудового договора (этому посвящена глава 27 ТК РФ).

Следует помнить о том, что ряд работников имеют дополнительные гарантии при переводе на другую работу и увольнении.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы. Надо обратить пристальное внимание на ст. 84-101 ТК РФ.

Важно знать вопрос о правовых последствиях незаконного увольнения и перевода на другую работу (в частности, ст. 394 ТК РФ).

Изучение темы «Трудовой договор» требует ознакомления с руководящей судебной практикой. Особое внимание следует уделить постановлению Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

При изучении данной темы необходимо уяснить сущность рабочего времени как правовой категории, значение правового регулирования рабочего времени, проанализировать правовые нормы данного института, обратив внимание на определение основных понятий и терминов, используемых при регламентации рабочего времени, которые даны непосредственно в законе и приводятся в учебной литературе.

Категория рабочего времени используется в связи с различной общественно полезной деятельностью человека, выступая в качестве общего для всех видов трудовой деятельности измерителя количества затраченного труда.

Легальное определение понятия рабочего времени дано в ст. 91 ТК РФ. Из указанной нормы следует, что рабочим временем считается не только время, фактически отработанное работником, которое может быть больше или меньше установленной для работника продолжительности. В соответствии с прямыми предписаниями ТК РФ, других федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации в рабочее время включаются и некоторые периоды, когда трудовые обязанности фактически не выполнялись (время простоя не по вине работника, время оплачиваемых перерывов в течение рабочего дня (смены), время проведения медицинского осмотра водителей перед выездом на линию и др.).

Закрепление в ТК РФ понятия рабочего времени направлено, прежде всего, на защиту интересов работников. Оно выступает основой как при определении необходимой меры труда и тем самым ограничения его продолжительности, так и для решения многих других вопросов применения труда.

Правовое регулирование рабочего времени заключается в нормировании его продолжительности и режима, в определении целевого назначения, правил учета и использования, в установлении соответствующих прав и обязанностей работников и работодателей в отношении рабочего времени, а также гарантий, обеспечивающих реализацию этих прав и обязанностей. Раскрывая значение правового регулирования рабочего времени, нужно показать, почему государство не может устраниться от регламентации нормы рабочего времени, как связано нормирование рабочего времени с реализацией провозглашенных в ст. 7 Конституции РФ целей политики Российской Федерации как социального государства, с обеспечением конституционного права каждого на отдых, на охрану здоровья, других конституционных прав.

Следует обратить внимание и на особенности метода правового регулирования рабочего времени, уяснить, какие вопросы рабочего времени относятся к сфере государственного централизованного регулирования, а какие могут решаться в рамках коллективно-договорного регулирования, по соглашению сторон трудового договора.

Нормирование рабочего времени осуществляется с использованием значительного числа норм императивного характера, что обусловлено целями и задачами правового регулирования в данной сфере. О сфере государственного централизованного регулирования и о характере норм дает представление, в частности, содержание раздела IV «Рабочее время» ТК РФ. Вопросы, касающиеся продолжительности рабочего времени и порядка его использования, режимов труда могут быть и предметом коллективно-договорного регулирования (см. ст. 41 и 46 ТК РФ). Однако при таком регулировании недопустимо снижать для работников уровень гарантий, установленных трудовым законодательством, ухудшать положение работника по сравнению с законодательством.

Рабочее время регулируется как общими, так и специальными нормами. Число специальных норм весьма значительно. Принятие таких норм обусловлено необходимостью учитывать в правовом регулировании особенности организации труда и производства, специфику отдельных видов трудовой деятельности, половозрастные характеристики работников и другие факторы как производственного, так и личностного свойства.

Норма рабочего времени может определяться в расчете на сутки, неделю, месяц, год. При нормировании продолжительности рабочего времени, как правило, используются понятия рабочий день, рабочая смена, рабочая неделя (определения этих понятий даны в учебной литературе).

Максимально допустимая продолжительность сверхурочной работы, круг лиц, привлечение которых к сверхурочной работе запрещено, а также

гарантии для отдельных категорий работник при привлечении к такой работе закреплены в ч. 5 и 6 ст. 99 ТК РФ.

Следует различать работу за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, охватываемую понятием «сверхурочная работа», и работу за пределами установленной продолжительности рабочего времени при режиме ненормированного рабочего дня (ст. 101 ТК РФ). Особенностью режима ненормированного рабочего дня является то, что работник может быть привлечен к работе сверх установленной для него продолжительности рабочего времени независимо от его согласия, и необходимость этой работы в каждом конкретном случае определяется самим работодателем. Однако, как следует из ст. 101 ТК РФ, работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени по распоряжению работодателя должна носить не систематический, а эпизодический характер.

В правовом регулировании рабочего времени важное место занимает регламентация его режима, т. е. распределение рабочего времени в течение суток, недели, месяца, другого календарного периода. Содержание понятия режима рабочего времени (перечень вопросов, которые решаются при его установлении) раскрывается в ст. 100 ТК РФ. Режим рабочего времени зависит от многих факторов: характера производства, установленной для работника продолжительности рабочего времени, конкретных условий деятельности организации и отдельных работников, работы общественного транспорта и т. д.

Основные вопросы режима рабочего времени, а именно продол-жительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работа с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), и том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим работы которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, — трудовым договором.

Отдельные положения, касающиеся режима рабочего времени, с учетом специфики труда в той или иной отрасли или определенных видов деятельности (например, для работников транспорта, связи, морского и речного флота) могут устанавливаться в централизованном порядке (в порядке, устанавливаемом Правительством РФ). Вопросы режима труда и отдыха могут решаться и в соглашениях (отраслевых, межотраслевых, территориальных).

Законодательством предусматривается возможность установления, в том числе и в рамках отдельной организации, различных режимов рабочего времени, в основе которых могут быть графики сменности (работа в одну или несколько смен), скользящие (гибкие) графики работы, ненормированный рабочий день, разделение рабочего дня на части (ст. 101 — 105 ТК РФ), вахтовый метод работы. Студенты на основе изучения учебной литературы и нормативных актов должны четко различать существующие режимы рабочего времени, уметь выделить их основные черты и особенности, причины, вызывающие необходимость применения того или иного режима, порядок применения.

Обязанностью работников является выполнение установленных норм труда, включая и нормы рабочего времени. Для того чтобы определить, отработал ли фактически работник установленное для него рабочее время, осуществляется учет рабочего времени. Такой учет должен вести работодатель (ст. 91 ТК РФ). В зависимости от того, за какой календарный период определяется отработка нормы рабочего времени (сутки, неделю, месяц или более), различают поденный, недельный и суммированный учет рабочего времени.

Изучение темы «Время отдыха» следует начинать с уяснения понятия времени отдыха как правовой категории и его отдельных видов.

Статья 106 ТК РФ определяет время отдыха как время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Указанное определение позволяет разграничить время отдыха и внерабочее время, которое является по своему содержанию более широким понятием, а также отличать его от тех периодов, когда в соответствии с законом освобождение работника от выполнения трудовых обязанностей имеет место в рабочее время, т. е. происходит за счет рабочего времени с полной или частичной оплатой таких часов, но для строго определенных целей (например, для дачи свидетельских показаний в суде). Таким образом, существенный признак времени отдыха — это использование его работником по своему усмотрению.

В нормах института времени отдыха конкретизируется один из основных принципов правового регулирования труда — принцип обеспечения права каждого работника на отдых (ст. 2 ТК РФ).

Право на отдых Конституция РФ относит к основным правам человека. Закрепляя право каждого на отдых, ст. 37 (ч. 5) Конституции РФ предусматривает, что работающим по трудовому договору гарантируются установленная федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, ежегодный оплачиваемый отпуск. Задача правового регулирования времени отдыха заключается в обеспечении реализации и защиты этого конституционного права, создании условий для надлежащем использования работниками полагающегося им времени отдыха.

Правовое регулирование времени отдыха включает законодательное закрепление видов времени отдыха и их минимальной продолжительности, а

также установление определенного порядка чередования времени работы и времени отдыха, распределения свободного времени между периодами работы. В регламентации времени отдыха важная роль принадлежит и коллективно-договорному регулированию, в рамках которого могут устанавливаться различные льготы для работников, касающиеся времени отдыха, его предоставления, режима использования, в том числе предусматриваться нормы, направленные на увеличение продолжительности отпусков.

Говоря о правовом регулировании времени отдыха, следует иметь в виду, что время отдыха и рабочее время — противоположные по своей сути и в то же время взаимосвязанные категории: сокращение продолжительности рабочего времени влечет увеличение длительности времени отдыха и наоборот. Поэтому продолжительность времени отдыха может регулироваться как непосредственно через установление определенных видов времени отдыха и их продолжительности, так и косвенно, путем установления продолжительности рабочего времени и распределения его в пределах определенного календарного периода.

Основные виды времени отдыха перечислены в ст. 107 ТК РФ. Это — перерывы в течение рабочего дня (смены), ежедневный (междусменный) отдых, выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), нерабочие праздничные дни, отпуска.

При изучении правового регулирования отдельных видов времени отдыха следует обратить внимание на то, что, выделяя ежедневный отдых в числе видов времени отдыха, закон не регламентирует его продолжительности. Длительность ежедневного отдыха зависит от продолжительности рабочего дня (смены), времени его (ее) окончания и времени начала следующего рабочего дня (смены). Обычно она определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиками сменности. При этом в некоторых нормативных правовых актах, регулирующих рабочее время и время отдыха работников отдельных отраслей либо отдельных категорий работников, прямо предусматривается, что минимальная продолжительность отдыха между двумя рабочими днями (сменами) должна быть не менее 12 часов или указывается, что она должна составлять вместе с перерывом для отдыха и питания не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующей отдыху смене. Требования относительно минимальной продолжительности ежедневного отдыха, а также еженедельного непрерывного отдыха, который, как следует из ст. 110 ТК РФ, должен составишь не менее 42 часов, обязательны при составлении графиков сменности, определении режима рабочего времени и времени отдыха.

К числу гарантий права на отдых относится установление законодателем в качестве общего правила запрета работы в любой из выходных дней, положенных работнику в соответствии с распорядком или графиком работы, а также в нерабочие праздничные дни. Вместе с тем в законе предусматриваются исключительные случаи, когда допускается привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. При этом в ст. 113

выделены случаи, когда при привлечении к такой работе необходимо письменное согласие работника, а также случаи, когда получение согласия работника не требуется. До внесения в указанную статью изменений Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни могло осуществляться во всех случаях только с их письменного согласия.

Дополнительное условие для привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни установлено в отношении инвалидов и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям, причем о том, что они имеют право отказаться от указанной работы, эти лица должны быть ознакомлены под роспись (ч. 7 ст. 113 ТК РФ).

Необходимо иметь в виду, что в ст. 112 ТК РФ приводится также перечень работ, которые допускаются в нерабочие праздничные дни, — работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы. Возможность привлечения к таким работам закон не ставит в зависимость от согласия работников; не требуется при этом и мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

Важной новеллой в правовом регулировании времени отдыха являются положения ч. 3 и 4 ст. 112 ТК РФ, предусматривающие выплату вознаграждения за нерабочие праздничные дни. Они были внесены в ТК РФ Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ. В соответствии с указанными положениями работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение; размер и порядок выплаты указанного вознаграждения определяется коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором. При этом суммы расходов на выплату этого дополнительного вознаграждения относятся к расходам на оплату труда в полном размере. Работникам же, получающим оклад (должностной оклад), наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы.

При рассмотрении вопроса об очередности предоставления отпусков нужно иметь в виду, что отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. Необходимо знать, какие это категории работников и какие федеральные законы предусматривают такую льготу.

Ежегодный отпуск предоставляется работнику для отдыха, и если в период отпуска возникают обстоятельства, препятствующие использованию отпуска в соответствии с его целевым назначением, то он подлежит продлению или переносится на другой срок. Так, ежегодный отпуск должен

быть продлен в случаях: временной нетрудоспособности работника, исполнения им во время отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы, в других случаях, предусмотренных законодательством, локальными нормативными актами (ст. 124 ТК РФ).

Если указанные причины, мешающие работнику использовать отпуск, возникли до его начала, новый срок отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо он был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала, работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести отпуск на другой срок, согласованный с работником (ч. 2 ст. 124 ТК РФ). Перенесение отпуска может осуществляться также в интересах и по инициативе самого работодателя, если предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации и работник согласен перенести отпуск. Однако при этом запрещается непредоставление отпуска в течение двух лет подряд, а также перенесение отпуска на следующий рабочий год работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

К числу гарантий права на отпуск относятся нормы, закрепляющие порядок разделения ежегодного отпуска на части и отзыва работника из отпуска, а также устанавливающие механизм реализации права на отпуск при увольнении работника (ст. 125 и 127 ТК РФ).

При изучении правового регулирования отпусков следует обратить внимание на изменение подхода законодателя к решению вопроса о возможности замены ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией. Если ранее закон запрещал в период работы заменять отпуск денежной компенсацией, то сейчас в соответствии со ст. 126 ТК РФ часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Выплата в таких случаях денежной компенсации вместо предоставления отпуска в натуре — это право, а не обязанность работодателя и, следовательно, в удовлетворении подобной просьбы работнику может быть отказано. Не разрешается выплачивать компенсацию взамен ежегодного основного и ежегодных дополнительных отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. Вместе с тем при увольнении (за исключением случаев увольнения за виновные действия) по письменному заявлению работника все неиспользованные им отпуска могут быть

предоставлены в натуре (отпуск с последующим увольнением); при этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

При рассмотрении вопроса об отпусках без сохранения заработной платы нужно учитывать, что хотя этот вид отпусков традиционно рассматривается в рамках института времени отдыха, далеко не всегда такие отпуска предоставляются для увеличения продолжительности времени отдыха работников. Неоплачиваемые отпуска предоставляются в связи с различными обстоятельствами и имеют разное целевое назначение. С иными отпусками их объединяет то, что во время отпуска без сохранения заработной платы за работником сохраняется место работы (должность).

Отпуска без сохранения заработной платы обычно подразделяют на две группы: те, которые работодатель обязан предоставить на основании письменного заявления работника, и отпуска, которые могут быть предоставлены по просьбе работника, т. е. работодатель вправе отказать работнику в предоставлении отпуска.

Случаи, когда на работодателя возлагается обязанность по предоставлению указанных отпусков по заявлению работника, установлены ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективными договорами. При этом указывается и предельная продолжительность таких отпусков. Студент должен знать, какие категории работников в соответствии с федеральными законами пользуются правом на получение отпусков без сохранения заработной платы.

Раздел 5. Оплата труда. Нормирование труда. Гарантии и компенсации

При изучении данной темы студенты должны, прежде всего, уяснить, что заработная плата является одним из основных элементов трудового правоотношения, а, следовательно, и одним из обязательных условий трудового договора (ст. 15, 57 ТК РФ).

Особое внимание следует обратить на те изменения норм трудового права, которые регулируют данный круг отношений. Речь идет равным образом о ТК РФ (главы 20—28). В частности, в ст. 129 ТК РФ сформулированы понятия и определения оплаты Груда, заработной платы и другие понятия, относящиеся к институту заработной платы. Эти понятия и определения основаны на положениях, изложенных в нормах международного права, например, Конвенции МОТ № 95 «Об охране заработной платы» (1949 г.), Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.).

Оплата по труду, будучи обусловленной характером общественною производства, предопределяет правовой механизм распределения продукта труда между работником и работодателем. Указанный механизм распределения по труду нашел закрепление в нормах трудового законодательства в виде принципа обеспечения оплаты труда в соответствии с его количеством и качеством.

Правовое содержание понятия «заработная плата» включает следующие признаки: вознаграждение за труд, который выполнен или должен быть выполнен; условия его выплаты устанавливаются соглашением

сторон или законодательством; в) обязанность его выплаты работодателем или право на получение работником возникают в силу заключения трудового договора.

В содержание понятия «заработная плата» ТК РФ включает не только адекватное вознаграждение за труд, но и выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Поэтому весьма важно обратить внимание на те элементы заработной платы, которые отличают ее от гарантийных и компенсационных выплат, предоставляемых работникам в случаях, предусмотренных трудовым законодательством (ст. 164—188 ТК РФ).

Изучив понятие заработной платы, следует перейти к методам правового регулирования оплаты труда в новых условиях хозяйствования организаций различных форм собственности и организационно-правовой структуры. Здесь важно подчеркнуть, что в условиях сегодняшнего дня существенно сужается государственное нормирование и значительно расширяется локальное (договорное) регулирование, поскольку источником заработной платы работников производственной сферы, сферы услуг и т. п. является главным образом хозрасчетный доход (прибыль) работодателя.

ТК РФ (ст. 130) предусмотрел комплексную систему основных государственных гарантий по оплате труда работников. Эти гарантии основываются на имеющих межотраслевое значение нормах, закрепленных в Конституции РФ (ст. 7, 37 и др.).

Необходимо усвоить значение одного из основных понятий правовой организации заработной платы — минимального размера оплаты труда (МРОТ), порядок его установления, функции и служебную роль. Минимальная заработная плата отождествляется с МРОТ.

МРОТ играет роль единого социального стандарта, определяющего тот предел, ниже которого государство запрещает оплачивать труд работников. Следовательно, основной целью ее установления является обеспечение одной из важнейших государственных гарантий по оплате труда.

ТК РФ (ст. 133) установил зависимость МРОТ от размера прожиточного минимума трудоспособного населения. Минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом, обеспечивается:

организациями, финансируемыми из федерального бюджета, - за счет средств федерального бюджета, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

организациями, финансируемыми из бюджетов субъектов Федерации, — за счет средств бюджетов этих субъектов, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

организациями, финансируемыми из местных бюджетов, — за счет средств местных бюджетов, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

другими работодателями — за счет собственных средств.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Особое внимание следует уделить ст. 133 ТК РФ, которой предусматривается установление минимальной заработной платы в субъектах Федерации. Данная статья была введена в ТК РФ Федеральным законом от 20 апреля 2007 г. № 54-ФЗ.

Порядок и сроки введения размера минимальной заработной платы на уровне прожиточного минимума устанавливаются специальным федеральным законом.

Самым внимательным образом нужно усвоить вопросы, относящиеся к тарифной системе, представляющей совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий. Тарифная система включает следующие основные элементы: тарифные ставки, оклады, тарифную сетку, тарифные коэффициенты. Обычно к ней относят и тарифно-квалификационные справочники, содержащие квалификационную характеристику различных видов работ в зависимости от их сложности с указанием, какому разряду соответствует та или иная работа, а также требования, которые предъявляются к знаниям и навыкам работника. На основе этих справочников определяется разряд работ и присваивается соответствующий разряд работникам.

Тарификация работ и присвоение тарифных и квалификационных разрядов работникам производится с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС) и Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС). В соответствии с ТК РФ указанные справочники и порядок их применения утверждаются в порядке, установленном Правительством РФ.

ЕКС содержит квалификационные характеристики должностей руководителей, специалистов и служащих и требования, предъявляемые к уровню их знаний и квалификации. ЕТКС содержит тарифно-квалификационные характеристики профессий рабочих по видам работ и производств в зависимости от их сложности и соответствующим тарифным разрядам, требования, предъявляемые к работникам. На основе этих справочников определятся разряд работ и присваивается соответствующий разряд работникам.

Применение указанных справочников направлено на сохранение единства в тарификации работ и требований, предъявляемых к работникам в условиях децентрализованно устанавливаемых тарифных систем оплаты труда.

Особое внимание надо обратить на содержание одного из основных элементов тарифной системы — тарифной ставки, установление размеров которой, соотношение между отдельными категориями работников сегодня

стало прерогативой работодателя, за исключение работников организаций, финансируемых из бюджета.

Надо иметь в виду, что переход к новым принципам хозяйствования потребовал отказа от централизованного установления должностных окладов, и в настоящее время они определяются непосредственно в организациях с учетом должности и квалификации работника, а утвержденный в централизованном порядке квалификационный справочник должностей служащих носит рекомендательный характер для организаций различных организационно-правовых форм и форм собственности.

В целом тарифная система оплаты труда работников организаций (кроме финансируемых из бюджетов всех уровней) определяется соглашениями, коллективными договорами с учетом соответствующих квалификационных справочников и государственных гарантий по оплате труда. При этом следует учесть, что в нынешних условиях хозяйствования организаций изменился порядок образования фонда заработной платы. Организации самостоятельно формируют фонд оплаты труда в зависимости от конечных результатов годовой работы.

Как известно, заработная плата не является единственным денежным обязательством, по которому работодатель должен рассчитаться с работником. Трудовое законодательство предусматривает в ряде случаев выплаты, несвязанные и несоизмеримые с затратами труда работника, но носящие гарантийный характер (в смысле сохранения размера заработка).

Последовательное изучение нормативного материала и рекомендованной литературы относительно заработной платы и нормирования труда позволяет студентам перейти к усвоению других, не менее важных, вопросов оплаты труда. Сюда относятся главным образом гарантии и компенсации работникам, предусмотренные трудовым законодательством. Их правовая природа закреплена в ТК РФ.

Легальное определение гарантий и компенсаций дано в ст. 164 ТК РФ. В частности, под гарантиями понимаются средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений. Гарантии, закрепленные в законодательстве, призваны обеспечивать основные права и обязанности работников, указанные в ст. 21 ТК РФ.

Компенсации — это денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами обязанностей. Следовательно, целью компенсационных выплат является возмещение расходов, понесенных работником, в денежной форме. Компенсации могут вы плачиваться как отдельно, так и одновременно с предоставлением гарантий.

В коллективном договоре, а также трудовом договоре могут предусматриваться иные случаи получения работником гарантийных и компенсационных выплат по сравнению с законодательством, а также устанавливаться более высокие размеры таких выплат.

При изучении данной темы следует обратить особое внимание на содержание ст. 165 ТК РФ, в которой законодатель выделил общие и дополнительные гарантии и компенсации работникам. При этом к общим относятся гарантии при приеме на работу, при переводе на другую работу, по оплате труда и другие, предусмотренные законодательством.

Помимо общих, ст. 165 ТК РФ предусматривает предоставление и других гарантий и компенсаций в случаях:

направления в служебные командировки;

переезда в другую местность;

исполнения государственных или общественных обязанностей;

совмещения работы с обучением;

вынужденного прекращения работы не по вине работника;

предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска;

прекращения трудового договора по некоторым обстоятельствам;

задержки по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;

в других случаях, предусмотренных законодательством.

По общему правилу, все гарантийные и компенсационные выплаты производятся за счет средств работодателя. Выплаты осуществляются иными органами и организациями, когда это предусмотрено ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами. В таких случаях на работодателя возлагается обязанность освободить работника от работы и сохранить за ним место работы и должность (профессию, специальность).

Раздел 6. Дисциплина труда. Материальная ответственность сторон трудового правоотношения

Изучение темы «Дисциплина труда» необходимо начать с уяснения понятий «правопорядок в сфере труда» и «дисциплина труда». Под правопорядком в сфере трудового права следует понимать внутренний трудовой распорядок, т. е. порядок поведения участников трудового правоотношения в процессе трудовой деятельности в каждой организации, определяемый правилами внутреннего трудового распорядка этой организации и регулируемый нормами трудового права.

Дисциплина труда — обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Дисциплина труда есть необходимое условие всякой совместной работы, а всякий совместный труд нуждается в определенной дисциплине, определенном порядке и подчинении всех совместно работающих этой дисциплине, установленному в данной организации правопорядку. Значение дисциплины труда исключительно велико для высокопроизводительного совместного труда, порядка в сфере производства, оказания услуг, управления процессом труда.

Дисциплина труда является предметом изучения различных наук (экономики, социологии, психологии и др.).

Дисциплина труда как правовая категория выступает в четырех аспектах: как один из принципов организации труда; как самостоятельный институт трудового права; как элемент трудового правоотношения; как фактическое поведение, т. е. уровень соблюдения всеми работниками данной организации установленных правил внутреннего трудового распорядка.

В ТК РФ нет специальной нормы, посвященной методам обеспечения дисциплины труда. Под методом обеспечения трудовой дисциплины понимаются предусмотренные трудовым законодательством способы ее обеспечения, т.е. выполнение работником и работодателем своих обязанностей.

В соответствии с ч. 2 ст. 189 ТК РФ работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работником дисциплины труда.

Самым внимательным образом следует подойти к правовому регулированию внутреннего трудового распорядка. В соответствии со ст. 189, 190 ТК РФ трудовой распорядок в организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения представительного органа работ-пиков в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Правила внутреннего трудового распорядка — локальный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема на работу и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

В некоторых отраслях экономики для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, устанавливаемые федеральными законами.

Последовательное изучение вопросов данной темы позволит студентам перейти к рассмотрению мер поощрения за успехи в труде и порядку их применения. Под поощрением за успехи в труде следует понимать публичное признание заслуг работника.

Развитию моральных и материальных стимулов к труду призвана способствовать установленная в законодательстве система мер поощрения за успехи в труде. Меры поощрения перечислены в ст. 191 ТК РФ. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовых обязанности: объявляет благодарность, награждает почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии (меры морального характера), а также выдает премию, награждает ценным подарком (меры материального характера). Приведенный в указанной статье перечень является примерным. Он может быть дополнен в специальных актах — уставах и положениях о дисциплине,

коллективных договорах, правилах внутреннего трудового распорядка. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

Предусматривая меры поощрения, применяемые к работникам, добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, трудовое законодательство устанавливает и дисциплинарную ответственность в отношении нарушителей трудовой дисциплины.

Дисциплинарная ответственность работников является одним из самостоятельных видов юридической ответственности, предусмотренной законодательством.

Дисциплинарная ответственность представляет собой обязанность работника понести наказание, предусмотренное нормами трудового законодательства, за виновное, противоправное неисполнение либо ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей.

В основе дисциплинарной ответственности всегда лежит конкретный дисциплинарный проступок — неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Субъектом дисциплинарного проступка может быть только работник, состоящий в трудовых отношениях с конкретной организацией и нарушивший дисциплину труда.

Трудовое законодательство предусматривает два вида дисциплинарной ответственности работников: общую и специальную. Необходимо понять, чем обусловлено введение этих видов дисциплинарной ответственности, показать отличие специальной дисциплинарной ответственности от общей. При этом следует знать, какими нормативными правовыми актами предусмотрена специальная дисциплинарная ответственность.

За совершение дисциплинарного проступка в соответствии со ст. 192 ТК РФ к работнику могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям. Это — исчерпывающий перечень мер дисциплинарного характера, которые могут применяться к работнику, если он несет общую дисциплинарную ответственность. При наложении дисциплинарного взыскания работодатель должен учитывать тяжесть проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующую работу и поведение работника.

Необходимо уяснить вопрос о порядке применения, обжалования и снятия дисциплинарного взыскания. В связи с этим следует дать подробный анализ ст. 192, 193 и 194 ТК РФ.

Важно обратить внимание на особенности порядка привлечения к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников (ст. 195 ТК РФ).

Изучению темы «Материальная ответственность сторон трудового правоотношения» необходимо уделить самое пристальное внимание, поскольку трудовое законодательство, регулируя отношения, касающиеся

материальной ответственности сторон трудового договора, направлено как на обеспечение сохранности имущества работодателя, так и на защиту права работника на труд, охрану его личной собственности.

Для того чтобы правильно понять поставленные для изучения вопросы данной темы, следует прежде всего подчеркнуть, что Конституция РФ (ст. 8) признает и защищает равным образом государственную, муниципальную, частную и другие виды собственности.

ТК РФ предусматривает правило, согласно которому трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон трудового договора (ст. 232).

Среди нормативных правовых актов, относящихся к трудовому законодательству, особое место отводится тем, которые регулируют материальную ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю. Такая ответственность заключается в обязанности работника возместить в установленных законом порядке и размерах причиненный по его вине имущественный ущерб организации, в которой он работает.

Материальная ответственность по нормам трудового права — это самостоятельный вид юридической ответственности. Такая ответственность наступает независимо от того, привлечен ли работник за противоправное деяние, в результате которого возник ущерб, к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности.

Нормативные акты, регулирующие возмещение материального ущерба, причиненного работодателю работниками, призваны: во-первых, обеспечить сохранность имущества работодателя и предупредить факты бесхозяйственности и расточительства; во-вторых, способствовать укреплению трудовой дисциплины; в-третьих, обеспечить охрану заработной платы работников от чрезмерных и незаконных удержаний.

Следует обратить внимание на то, что субъектом материальной ответственности по нормам трудового права могут быть только работники, состоящие (или состоявшие на момент причинения ущерба) в трудовых отношениях с той организацией, которой они причинили материальный ущерб. В тех случаях, когда ущерб работодателю причинен лицами, которые выполняют для этого работодателя работу не по трудовому договору, т. е. не состоят с работодателем в трудовых отношениях, возмещение ущерба производится по нормам гражданского права.

Анализ законодательства позволяет выделить основные характерные признаки материальной ответственности работников по нормам трудового права и определить главные отличия такой ответственности от имущественной по нормам гражданского права. Учитывать это надо прежде всего в правоприменительной деятельности организаций для предотвращения возможных ошибок при решении вопроса о возмещении ущерба, причиненного работодателю. Отметим, в частности, следующее:

1. По нормам трудового права взысканию с работника подлежит только прямой действительный ущерб, при этом главным образом в ограниченном

размере — в пределах среднего месячного заработка (ст. 241 ТК РФ). Неполученные работодателем в связи с причинением работником ущерба доходы, как правило, взысканию не подлежат. Соизмерение предела ответственности с заработной платой причинителя ущерба (работника) — это основной принцип материальной ответственности в современном трудовом праве.

По нормам гражданского права причиненный вред подлежит возмещению в полном объеме лицом причинившим его (ст. 1064 ГК РФ).

2. Пределы материальной ответственности (ограниченная или полная) в трудовом праве дифференцированы в зависимости от характера допущенного работником правонарушения, вида имущества, которому нанесен ущерб, трудовой функции, выполняемой работником, а в ряде случаев — и формы вины (умысла или неосторожности) работника, причинившего ущерб. Показателем такой дифференциации служит специальное регулирование порядка определения размеров причиненного работником ущерба (ст. 246 ТК РФ).

Нормы гражданского права не исключают обязанность возместить имущественный ущерб и при случайном причинении вреда (ст. 401 ГК РФ).

3. В трудовом праве размер возмещаемого ущерба, причиненного по вине нескольких работников, определяется для каждого из них с учетом степени их вины (ст. 245 ТК РФ). Здесь речь идет только о долевой материальной ответственности в зависимости от степени вины каждого работника, что также свидетельствует о последовательной дифференциации такой ответственности в трудовом праве. Это можно объяснить тем, что работник лично выполняет порученную ему по трудовому договору работу. Исключение из этого принципа установлено только для случаев совершения умышленного преступления группой работников, в результате которого работодателю причинен материальный ущерб.

В гражданском праве при совместном причинении вреда несколькими лицами применяется солидарная материальная ответственность, установленная законом (ст. 1080, 1081 ГК РФ) с целью создать потерпевшему условия, способствующие реальному взысканию ущерба.

4. По нормам трудового права работники освобождаются от материальной ответственности за ущерб, который отнесен к категории нормального хозяйственного риска (ст. 239 ТК РФ).

В гражданском праве в таких случаях ущерб подлежит возмещению (ст. 401 ГК РФ).

5. Для привлечения к материальной ответственности по нормам трудового права определен срок в один год (ст. 392 ТК РФ).

Для защиты права в гражданско-правовых отношениях с участием граждан установлен трехлетний срок исковой давности (ст. 196 ГК РФ).

6. При взыскании материального ущерба с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного

заработка, по нормам трудового права установлен особый порядок — по распоряжению работодателя (ст. 248 ТК РФ).

В гражданском праве возмещение вреда производится только в судебном порядке.

Таковы основные отличия материальной ответственности по трудовому праву от имущественной ответственности в гражданском праве. Это сопоставление дает основание признать, что материальная ответственность работников по нормам трудового права обеспечивает более широкие гарантии их прав и интересов, чем имущественная ответственность по нормам гражданского права. В этом проявляется особенность трудовых отношений, субъекты которых (работник и работодатель) тесно взаимосвязаны и содержание которых (помимо исполнения работником трудовых обязанностей) — создание соответствующих условий труда, забота о материальных, трудовых и социально-бытовых условиях, учет субъективных факторов, связанных с процессом труда.

Материальную ответственность работников по нормам трудового права необходимо отличать от других мер материального воздействия, нередко применяемых работодателем в установленном порядке, например: лишение премии (полностью или частично), предусмотренной системой оплаты труда; снижение коэффициента трудового участия при бригадной (коллективной) форме организации и стимулирования труда и др.

Самым внимательным образом студенты должны изучить те условия, при которых наступает материальная ответственность сторон трудового договора (ст. 233 ТК РФ) — виновное противоправное поведение (действие или бездействие), если иное не предусмотрено федеральными законами. При этом каждая из сторон должна доказать размер причиненного ей ущерба.

Анализ современного законодательства о материальной ответственности по нормам трудового права приводит к выводу о том, что работник может быть привлечен к такой ответственности только в случае, если будет установлена совокупность следующих условий: наличие прямого действительного ущерба; противоправность поведения работника; причинная связь между противоправным поведением и наличием ущерба; вина работника в причинении ущерба. Указанные условия обязательны, и при отсутствии хотя бы одного из них нельзя привлекать работника к материальной ответственности.

Изучая вопросы, связанные с ответственностью работодателя, возникшей вследствие нарушения им возможности работника трудиться, студенты должны обратить внимание, что трудовое законодательство России направлено прежде всего на защиту интересов работника.

Незаконное лишение работника возможности трудиться может иметь место в результате бездействия работодателя или совершения им незаконных действий, что является следствием неисполнения работодателем своих обязанностей, установленных трудовым договором и нормативными правовыми актами, предусматривающими специальные обязанности работодателя, например, в сфере обеспечения безопасных условий труда.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан вы платить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Конкретный размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может определяться коллективным или трудовым договором.

Независимо от того, используется ли имущество работника в трудовом процессе по соглашению с работодателем или оно косвенно присутствует в этом процессе, работодатель несет имущественную ответственность за виновное причинение вреда этому имуществу. Ущерб возмещается в полном объеме и исчисляется исходя из рыночных цен, действующих в данной местности в день добровольного удовлетворения требования работника, а если требование не было добровольно удовлетворено, то в день вынесения судом решения о возмещении ущерба (ст. 393 ГК РФ). При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

Моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Студенты должны самым внимательным образом изучить все нормативные акты, регулирующие возмещение материального ущерба, причиненного работодателем работнику, а также судебную практику по этому вопросу.

Раздел 7. Охрана труда

Охрану труда следует различать в широком и узком смыслах. Понятие «охрана труда» в узком смысле представляет собой институт трудового права.

Любой институт Особенной части трудового права должен иметь свои принципы. Не является исключением и институт охраны труда. К числу принципов охраны труда относятся следующие начала: приоритет охраны жизни и здоровья человека труда перед экономическими интересами; обеспечение права на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены; установление и гарантирование мер самозащиты прав работника на безопасные условия труда; двусторонне обязывающий характер действий работников и работодателей по соблюдению норм об охране труда; компетентность деятельности по обеспечению охраны труда.

В институте «охрана труда» детализируются основной принцип трудового права об обеспечении охраны труда, а также соответствующее субъективное право работника и его гарантии. Студент должен знать, какие

элементы составляют содержание института охраны труда. Все эти элементы, несмотря на их относительно самостоятельный характер, взаимосвязаны и взаимообусловлены.

Содержание института охраны труда составляют правовые предписания, направленные на обеспечение надлежащих условий труда, безопасных для жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Нормы по охране труда — это юридический механизм, посредством которого осуществляется закрепленное в ч. 3 ст. 37 Конституции РФ право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены.

Необходимо учитывать, что охрана труда имеет большое социальное, экономическое и правовое значение.

Студенту нужно хорошо ориентироваться в системе законодательства об охране труда. В данную систему входят нормы соответствующих конвенций и рекомендаций МОТ, Конституции РФ, ТК РФ, ФЗ от 21.11.2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», иных федеральных законов, различных подзаконных актов федерального уровня (правил, положений, инструкций), а также региональных актов по охране труда.

Концептуальный характер носят основные направления государственной политики в области охраны труда, закрепленные ст. 210 ТК РФ, которые одновременно являются основными принципами государственной политики в области охраны труда. В зависимости от направленности они подразделяются на три группы принципов: организации охраны труда; экономической государственной политики по охране труда; организационные.

Далее следует определить содержание права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены.

Каждый работник имеет право на охрану труда (ст. 37 Конституции РФ, ст. 21 ТК РФ). Содержание права работника на охрану труда закрепляется ст. 219 ТК РФ, которая перечисляет 12 субъективных юридических возможностей работника.

Любое субъективное право становится декларацией, если не обеспечено соответствующей гарантией. Гарантии права работника на охрану труда предусматриваются в ст. 220 ТК РФ. Защита права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, гарантируется государством.

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на работодателя. Статья 212 ТК РФ установила 23 обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда, которые конкретизируются в отдельных статьях раздела X «Охрана труда» ТК РФ.

При ответе на вопрос, что из себя представляет организация охраны труда, студенту необходимо учитывать сложный характер данного понятия. Организация охраны труда включает следующие элементы: государственное

управление охраной труда; органы, осуществляющие охрану труда; планирование, координацию и финансирование мероприятий по охране труда; предупредительный надзор за охраной труда; профилактику, расследование и учет несчастных случаев на производстве.

Государственное управление охраной труда (ст. 216 ТК РФ) заключается в приведении в жизнь основных направлений государственной политики в области охраны труда, в разработке и принятии нормативных актов в этой сфере, в утверждении требований к средствам и технологии производства, обеспечивающих работнику здоровые и безопасные условия труда.

Следует принять во внимание то, что у каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность, численность работников которого превышает 50 человек, создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, а работодатель, численность работников которого не превышает 50 человек, принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики своей производственной деятельности. При отсутствии службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляет работодатель — индивидуальный предприниматель, руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник, либо организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору.

Помимо этого, в организации по инициативе работодателя и (или) работников либо профсоюзного органа создается комитет (комиссия) по охране труда, который образуется из представителей работодателя и профсоюзного органа на паритетной основе.

Планирование, координация и финансирование мероприятий по охране труда осуществляются работодателем. Комплексные планы улучшения условий и охраны труда конкретизируются в коллективных договорах и соглашениях. Как правило, в них указывается, что выделенные на охрану труда средства запрещается использовать на другие цели.

Статья 226 ТК РФ определяет порядок финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Работник не несет расходов на такое финансирование.

Предупредительный надзор за охраной труда имеет место еще до начала работы производственных мощностей (зданий, сооружений, оборудования, технологических процессов). К предупредительному надзору могут быть отнесены прием в эксплуатацию промышленных зданий, машин, станков, технологических процессов (ст. 215 ТК РФ), предварительный инструктаж работников по технике безопасности и производственной санитарии, а также обязательный предварительный медицинский осмотр при приеме работников на работы с вредными, опасными и тяжелыми условиями труда, на работы, связанные с движением транспорта, при приеме на работу лиц моложе 18 лет (ст. 213 ТК РФ).

Сложным является вопрос об общих, межотраслевых и отраслевых правилах по технике безопасности и производственной санитарии и системе стандартов безопасности труда.

Необходимо отметить, что требования об обеспечении здоровых и безопасных условий труда для работника, которые адресуются работодателю, предусматриваются не только ст. 212, 220-223 ТК РФ, но и иными нормативными правовыми актами по охране труда: стандартами, системами стандартов безопасности труда (ССБТ), санитарными правилами, нормами и гигиеническими нормативами.

Студент должен различать такие понятия, как «техника безопасности» и «производственная санитария». Техника безопасности предупреждает производственные травмы работников, а производственная санитария (гигиена труда) — профессиональные и иные заболевания.

Техника безопасности означает исправное оборудование, безопасные для работника технологии, правильное расположение мест работы, безопасность производственных материалов, наличие защитных средств, профилактические средства и т. п.

Производственная санитария — это достаточное освещение, безопасное состояние воздушной среды, выдача бесплатной спецодежды, надлежащее оборудование бытовых помещений и т. п.

Далее следует перейти к вопросу об организационно-правовых формах обеспечения охраны труда работников.

Немаловажную роль в обеспечении охраны труда играют медицинские освидетельствования и периодические медицинские осмотры (ст. 213 ТК РФ). Такие мероприятия проводятся в отношении определенных в законодательстве категорий работников (работников, занятых на тяжелых работах, работах, связанных с движением транспорта, работников организаций пищевой промышленности и др.). Порядок проведения медицинских осмотров регулируется Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 г. № 302н.

На работодателя возлагается обязанность проводить инструктаж и обучение работников правилам по технике безопасности и производственной санитарии (ст. 212, 225 ТК РФ).

Проведение инструктажа работника — одна из действенных мер обеспечения охраны труда в организации. Нужно иметь в виду, что инструктаж может быть вводным, первичным, текущим, повторным, целевым, внеплановым. Следует различать данные разновидности инструктажа.

Вводный инструктаж осуществляется в отношении всех принимаемых на работу независимо от их образования, профессии, специальности, должности, стажа работы по данной профессии либо должности, а также учащихся, студентов, проходящих производственное обучение или практику, командированных работников.

Первичный инструктаж проводится на рабочем месте индивидуально с каждым работником и должен включать демонстрацию безопасных приемов

труда. Такой инструктаж проходят все вновь принятые в организацию работники, работники, переведенные из одного подразделения в другое, учащиеся и студенты, работники, выполняющие новую для них работу, командированные работники.

Текущий инструктаж может иметь место перед производством работ, на которые должен быть оформлен в установленном порядке наряд-допуск.

Повторный инструктаж проводится в целях повышения уровня знаний различных правил и инструкций по охране труда в индивидуальном порядке или с группой работников одной профессии (бригадой) по специальной программе инструктажа на рабочем месте.

Внеплановый инструктаж осуществляется в случаях изменения технологических процессов, правил по охране труда и при других обстоятельствах, оказывающих непосредственное влияние на состояние безопасности труда в данной организации.

Целевой инструктаж проводится в случаях: выполнения разовых работ, не связанных с прямыми обязанностями по специальности; ликвидации аварий, последствий стихийных бедствий и катастроф; производства работ, на которые оформляются разрешение, наряд-допуск и иные документы.

Надо учитывать, что первичный, повторный, внеплановый и целевой виды инструктажа осуществляются непосредственно руководителем соответствующих работ (инструктором производственного обучения, мастером, бригадиром и др.).

Инструктаж на рабочем месте завершается проверкой знаний путем устного опроса или с использованием технических средств обучения, а также проверкой приобретенных навыков безопасных приемов работы, которая проводится лицом, инструктировавшим работников.

Следует принять во внимание, что контроль за проведением проверки знаний по охране труда осуществляется государственными инспекторами труда. Они правомочны отстранять от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знаний требований охраны труда.

Студентам необходимо усвоить вопрос, касающийся обеспечения работников средствами индивидуальной защиты (ст. 221 ТК РФ). Система обеспечения работников организации средствами индивидуальной защиты должна четко соответствовать Типовым отраслевым нормам бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, утвержденным постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 12 октября 2001 г. № 73. Межотраслевые правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 01 июня 2009 г. № 290н, предусматривают, что требования настоящих Правил распространяются на работодателей – юридических и физических лиц независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

Серьезное внимание следует уделить изучению вопроса о расследовании и учете несчастных случаев на производстве. При этом рекомендуется использовать положения ст. 227—231 ТК РФ.

Для расследования несчастного случая на производстве в организации работодатель обязан немедленно создать комиссию в составе не менее трех человек, в которую включаются специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя, представители работодателя, представители профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа, уполномоченный по охране труда. Комиссию возглавляет работодатель или уполномоченный им представитель. Руководитель, непосредственно отвечающий за безопасность труда на участке (объекте), где произошел несчастный случай, в состав комиссии не включается.

Каждый работник или уполномоченный им представитель имеет право на личное участие в расследовании несчастного случая на производстве, происшедшего с работником. По требованию пострадавшего (в случае смерти пострадавшего — его родственников) в расследовании несчастного случая может принимать участие его доверенное лицо. Если доверенное лицо не участвует в расследовании, работодатель или уполномоченный им представитель либо председатель комиссии обязан по требованию доверенного лица ознакомить его с материалами расследования.

Раздел 8. Защита трудовых прав работников. Трудовые споры и порядок их разрешения

Защитная функция трудового права предполагает в том числе принятие эффективных мер по защите трудовых прав, свобод и законных интересов работников. Статья 1 ТК РФ в качестве одной из целей трудового законодательства признает защиту прав и интересов работников и работодателей.

Понятие защиты трудовых прав работников различается в широком и узком смыслах.

Защита трудовых прав работников в широком смысле понимается как реализация основной функции отрасли трудового права — защитной функции.

Защита трудовых прав работников в узком смысле — это обеспечение соблюдения трудовых прав, защита их от нарушений, включая профилактику, восстановление нарушенных трудовых прав, привлечение работодателей и их представителей к ответственности за нарушение трудового законодательства.

Защита трудовых прав работников отличается разнообразием способов. Статья 352 ТК РФ устанавливает следующие основные способы защиты трудовых прав и свобод: самозащита работниками трудовых прав; защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами; государственный надзор и контроль за соблюдением трудового

законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; судебная защита.

Одна из целей законодательства об охране труда — профилактика правонарушений и привлечение к ответственности нарушителей трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Предупреждение правонарушений в сфере труда осуществляется в форме государственного и общественного надзора и контроля.

Прежде всего, необходимо провести различие между формами надзорной и контрольной деятельности соответствующих органом и должностных лиц. Несмотря на то, что термины «надзор» и «контроль» употребляются в трудовом законодательстве в единстве, разница между органами надзора и контроля проявляется, в основном, в компетенции, функциях, методах выявления правонарушений и способах реагирования на них.

Органы надзора — специально уполномоченные государственные органы, компетентные в случае нарушения законодательства должностными лицами применять властные полномочия (налагать административный штраф, привлекать к уголовной ответственности и т. п.). Государственный контроль осуществляется при проведении проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, жалоб и писем работников.

Важнейшее значение имеет выделение видов надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

В первую очередь, следует различать государственный и общественный надзор и контроль. Общественный контроль проводится профсоюзами и иными уполномоченными работниками представительными органами.

Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеет место в двух сферах: в сфере установления условий труда и в сфере применения указанных условий. Сообразно этому существует градация надзора и контроля на предупредительный, предварительный, текущий и последующий. Студенту нужно знать, в чем состоит различие между данными видами надзора и контроля.

Предупредительный надзор и контроль присутствует при установлении на локальном уровне условий труда и осуществляется с целью недопущения принятия работодателем локальных норм, противоречащих трудовому законодательству и иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права.

Предварительный надзор и контроль призван способствовать предотвращению нарушений трудового законодательства и имеет место в основном при применении работодателем условий труда.

Текущий надзор и контроль направлены на предотвращение нарушений трудового законодательства, выявление допущенных нарушений и принятие необходимых мер в таких ситуациях.

Последующий надзор и контроль проводится при разрешении трудовых споров и выявлении допущенных работодателями и их представителями нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Далее необходимо остановиться на органах, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. В ст. 353 ТК РФ перечисляются такие органы.

Глава 57 ТК РФ устанавливает систему государственных инспекций, которые следят за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Особое внимание следует уделить правовому положению Федеральной инспекции труда. Федеральная инспекция труда призвана обеспечить соблюдение работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

ТК РФ определяет принципы деятельности и основные задачи органов Федеральной инспекции труда (ст. 355), их основные полномочия (ст. 356), основные права и обязанности государственных инспекторов труда (ст. 357, 358), порядок организации и проведения проверок работодателей (ст. 360).

Рассмотрение вопроса о трудовых спорах следует начинать с вопроса о понятии трудовых споров. Прежде всего, требуют анализа соответствующие положения Конституции РФ, ст. 37 которой закрепляет право работников на индивидуальные и коллективные трудовые споры, а ст. 46 признает право каждого на судебную защиту его прав и свобод. Здесь нужно указать юридические гарантии реализации данного основного права.

Рассмотрение индивидуальных и коллективных трудовых споров является главным способом защиты работниками своих прав и законных интересов. В связи с этим разграничиваются трудовые споры и самозащита работниками трудовых прав. Самозащита трудовых прав заключается в активной правомерной деятельности работника по защите своих трудовых прав, жизни и здоровья без обращения либо параллельно с обращением в органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства. Иными словами, самозащита — это неюрисдикционная форма защиты трудовых прав и законных интересов работников. Самозащита представляет собой отказ от выполнения работы в целях защиты индивидуальных трудовых прав работника (например, права на охрану жизни и здоровья в процессе трудовой деятельности). Таким образом, самозащита предполагает защиту трудовых прав работником самостоятельно, а рассмотрение трудовых споров подразумевает, что трудовые права и законные интересы работника защищаются соответствующим юрисдикционным органом.

Студент должен четко знать определение понятия трудового спора. Трудовые споры — неурегулированные разногласия между работником (несколькими работниками) и работодателем по поводу установления новых или изменения существующих условий труда, а также применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора, о которых заявлено в соответствующий юрисдикционный орган (орган по рассмотрению трудовых споров).

Важным является вопрос о динамике возникновения трудовых споров. Возникает трудовой спор, когда разногласие между работником (работниками) и работодателем переносится на разрешение юрисдикционного органа. Динамика возникновения трудового спора такова: 1) наличие трудового правонарушения (действительного или мнимого); 2) различная его оценка субъектами правоотношения (разногласие); 3) попытка урегулировать разногласие сторонами самостоятельно при непосредственных переговорах; 4) обращение для разрешения в юрисдикционный орган (трудовой спор).

Трудовой спор может возникнуть и без правонарушения (например, работник обращается в юрисдикционный орган, оспаривая отказ работодателя установить новые условия труда).

Трудовой спор имеет материально-правовую природу, процессуальной же природой обладает особое субъективное право, которое гарантируется законом его сторонам. Процессуальный характер права на трудовые споры объясняется прежде всего тем, что оно направлено на обеспечение защиты субъективных прав сторон трудовых правоотношений, которые не могут быть реализованы вследствие спора. Кроме того, указанное право осуществляется в строго определенном порядке (в процессуальной форме) и только в правоотношениях по рассмотрению и разрешению спора. Вне рамок деятельности по разрешению трудовых споров данное конституционное право не реализуется.

Сложным является вопрос о компетенции органов, разрешающих трудовые споры.

Студенту нужно усвоить, что в общем порядке КТС рассматривает только споры, возникающие из трудовых правоотношений (и то не все). Иной порядок предусмотрен законом для споров, рассматриваемых непосредственно в суде.

Непосредственно в суде без обращения в КТС (без досудебного разбирательства) рассматриваются трудовые споры, перечисленные в ст. 391 ТК РФ (споры о восстановлении на работе, о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, об отказе в приеме на работу и др.).

Последовательное изучение и усвоение перечисленных вопросов общего характера позволит студентам перейти к рассмотрению проблемы индивидуальных трудовых споров и порядка их разрешения.

Прежде всего, необходимо дать определение понятия индивидуального трудового спора. Данная дефиниция содержится в ст. 381 ТК РФ. Указанная

статья позволяет выделить в зависимости от субъектного состава следующие разновидности индивидуальных трудовых споров: споры между работодателем и работником; споры между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем; споры между работодателем и лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

Далее следует обратить внимание на порядок образования и деятельности комиссии по трудовым спорам (ст. 384, 387, 388 ТК РФ).

КТС является органом коллектива работников. Она образуется по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) работодателя (организации, индивидуального предпринимателя) на паритетных началах из представителей этих сторон. По решению общего собрания работников КТС могут образовываться в структурных подразделениях организации. Эти комиссии образуются и действуют на тех же основаниях, что и КТС организации.

Трудовой спор подлежит рассмотрению в КТС в том случае, если работник самостоятельно или с участием его представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

Нужно учитывать также то, что обращение в КТС не лишает работника права на судебную защиту его трудовых прав, свобод и законных интересов.

Студент должен внимательно изучить процедуры рассмотрения индивидуального трудового спора в КТС (ст. 387 ТК РФ) и принятия ей решения (ст. 388 ТК РФ).

Решение КТС может быть обжаловано работником или работодателем в суд в 10-дневный срок со дня вручения копии решения. Пропуск этого срока не является основанием для отказа в приеме судом заявления. Суд на заседании может его восстановить, если срок пропущен по уважительной причине, и рассмотреть спор по существу.

Порядок рассмотрения трудовых споров в суде предусматривается ГПК РФ и ст. 391—397 ТК РФ .

При обращении в суд работник освобождается от государственной пошлины и других судебных расходов (ст. 89 ГПК РФ, ст. 393 ТК РФ). Если иск работника удовлетворяется, то судебные расходы взыскиваются с ответчика. При отказе работнику в иске судебные расходы ни с одной стороны взысканию не подлежат.

Коллективные трудовые споры дифференцируются по характеру на споры: по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату); по поводу заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений; в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

Следует знать порядок рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора.

Коллективный трудовой спор начинается со дня сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований

работников (их представителей), или по истечении трех рабочих дней со дня получения требований работников работодателем, если последний не сообщил свое решение, или со дня составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров. При этом правом выдвижения требований обладают работники и их представители, а работодатели такого права не имеют.

ТК РФ предусматривает следующие примирительные процедуры разрешения коллективного трудового спора: рассмотрение спора примирительной комиссией; рассмотрение спора с участием посредника; рассмотрение спора в трудовом арбитраже.

Необходимо изучить порядок формирования органов по разрешению коллективных трудовых споров.

Примирительная комиссия создается непосредственно из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе. Стороны не вправе уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в ее работе.

Если стороны не приходят к компромиссу, они могут пригласить посредника. Посредник — третий нейтральный орган по отношению к спорящим сторонам. Если же с его помощью не удалось снять все противоречия, стороны коллективного трудового спора обращаются в трудовой арбитраж.

Трудовой арбитраж представляет собой временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора, создаваемый в случае, если стороны этого спора заключили соглашение в письменной форме об обязательном выполнении его решения.

Студент должен иметь в виду, что все принимаемые органами по разрешению коллективного трудового спора решения оформляются соответствующими письменными протоколами.

Документы о договоренностях надлежит иметь всем сторонам спора. В случае нарушения порядка оформления решения или протокола они будут признаны недействительными.

Следует обратить внимание на то, что соглашение, достигнутое сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения спора, оформляется в письменной форме и имеет для сторон обязательную силу. Контроль за его исполнением осуществляется сторонами коллективного трудового спора.

Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения спора, то работники или их представители полномочны приступить к организации забастовки.

На основании ст. 37 Конституции РФ признается право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора.

Определение понятия забастовки содержится в ст. 398 ТК РФ. Забастовкой признается временный добровольный отказ работников от

исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

Порядок принятия решения о забастовке определен ст. 410 ТК РФ. Решение об объявлении забастовки принимается собранием (конференцией) работников организации (филиала, представительства), индивидуального предпринимателя по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного ими на разрешение коллективного трудового спора. О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за 5 календарных дней.

Необходимо знать, кто может возглавлять забастовку. Статья 411 ТК РФ указывает, что это представительный орган работников. Он имеет право приостановить забастовку.

Проведение забастовки не освобождает стороны коллективного трудового спора от обязанности продолжить разрешение этого спора путем проведения примирительных процедур (ст. 412 ТК РФ).

Решение о признании забастовки незаконной принимается верховными судами республик, краевыми, областными судами, судами городов федерального значения, судами автономной области и автономных округов по заявлению работодателя или прокурора (ст. 413 ТК РФ).

Статья 414 ТК РФ предусматривает, что участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения трудового договора. Запрещается применять к работникам, участвующим в забастовке, меры дисциплинарной ответственности. Это правило действует только до тех пор, пока забастовка не объявлена незаконной. На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность. Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг).

Стоит обратить внимание на то, что законодательство запрещает производить в период урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки, локаут — увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или забастовке.

Методические рекомендации по подготовке к практическим занятиям

Подготовка к практическим занятиям включает в себя чтение и анализ нормативных правовых актов, судебной практики, учебной литературы, монографий, статей и конспекта лекций.

Задание к практическому занятию состоит из двух частей: теоретических вопросов и учебных задач (практико-ориентированных заданий).

При подготовке к ответу на теоретические вопросы необходимо уяснить содержание и значение основных понятий и категорий,

используемых в трудовом праве. Большую помощь при изучении новейшего трудового законодательства может оказать знакомство с дополнительной литературой, указанной в рабочей программе дисциплины, а также публикациями в следующих юридических журналах: «Закон», «Хозяйство и право», «Государство и право», «Право и экономика», «Журнал российского права», «Юрист», «Российская юстиция»и др.

Рекомендуется составлять планы ответов на теоретические вопросы.

Решать учебные задачи (выполнять практико-ориентированных заданий) необходимо в следующей последовательности:

1) внимательно прочитать условие задачи, сущность возникшего спора и все обстоятельства дела, проанализировать доводы сторон;

2) если в задаче приведено решение суда или иного органа, требуется оценить его обоснованность и законность;

3) определить, применение каких норм трудового права позволит ответить на поставленные вопросы;

4) проанализировать нормативные акты, регулирующие данные отношения, и объяснить, почему именно их следует применять в указанных случаях;

5) для обоснования решения использовать руководящие постановления высших судебных инстанций;

6) на основе подробного анализа трудового законодательства и судебной практики сделать вывод по каждому условию задачи.

Необходимо учитывать, что в некоторых задачах предусматриваются альтернативные варианты их решения в зависимости от представленных сторонами документов, доказательств и их оценки компетентными органами.

Методические рекомендации по организации самостоятельной работы

Самостоятельная работа студентов направлена на решение следующих задач:

— логическое мышление, навыки создания научных работ гуманитарного направления, ведения научных дискуссий;

— развитие навыков работы с разноплановыми источниками;

— осуществление эффективного поиска информации и критического анализа источников;

— получение, обработка и сохранение источников информации;

— преобразование информации в знание, осмысливание процессов, событий и явлений в России и мировом сообществе в их динамике и взаимосвязи, руководствуясь принципами научной объективности и историзма;

— формирование и аргументированное отстаивание собственной позиции по различным проблемам трудового права.

Самостоятельную работу по дисциплине следует начать сразу же после получения задания. Целесообразно начать работу с изучения теоретического материала по определенной теме курса путем ознакомления с конспектом

соответствующей лекции или раздела учебника. Затем следует изучить нормативные правовые акты с учетом последних изменений и дополнений и судебную практику по вопросам, относящимся к данной теме. Для этого следует использовать электронные ресурсы: «Консультант Плюс», «Гарант».

Рекомендуется в письменном виде отвечать на вопросы теоретической части конкретной темы дисциплины, чтобы приступить затем к выполнению письменных практических работ, имея необходимые знания.

Самостоятельную работу выполнять к каждому практическому занятию в соответствии с планом. Практическое задание предполагает подготовку ответа на теоретический вопрос, решение учебной задачи (выполнение практико-ориентированного задания), составление таблицы, схемы или проекта определенного документа (проекта коллективного договора, акта о несчастном случае на производстве, решения комиссии по трудовым спорам и др.). После изучения определенной темы на практическом занятии проводится контрольный срез (в форме тестирования, коллоквиума и проч.)

При выполнении задания контрольного среза не разрешается использовать нормативные правовые акты, учебники и специальную литературу.

Кроме того, для проверки результатов самостоятельной работы используются различные формы контроля, в том числе:

1. Устные опросы и собеседования на практических занятиях;
2. Проверка решения учебных задач и выполнения практико-ориентированных заданий (в устной или письменной формах на практическом занятии);
3. Проверка результатов контрольных срезов;
4. Заслушивание докладов;
5. Подготовка рефератов

Методические рекомендации по выполнению контрольной работы

Выполнение контрольной работы имеет целью овладение навыками аналитической и исследовательской работы по учебной дисциплине студентами заочной формы обучения и представляют собой систематическое, достаточно полное изложение авторского решения соответствующей проблемы или задания в рамках программы изучаемой учебной дисциплины. При выполнении контрольной работы студент должен продемонстрировать умение использовать и анализировать материал, полученный из разных источников, а также показать собственное понимание сущности проблемы.

Выполнение контрольной работы способствует приобретению студентами умения самостоятельной работы с учебной, научной и специальной литературой, нормативными правовыми актами, а также выделения в них главного, обобщения и логичного изложения изученного материала.

Контрольные работы выполняются в сроки, предусмотренные учебным планом и календарным учебным графиком.

Основные требования к написанию контрольной работы:

– логичность и целостность изложения текста работы (от общего к частному);

– соблюдение правил оформления работы;

– научное, литературное и техническое редактирование.

Объем контрольной работы должен составлять **15 – 20** страниц текста.

Контрольная работа **структурно** должна включать в себя следующие компоненты:

1. Титульный лист.
2. Оглавление.
3. Введение.
4. Основную часть.
5. Заключение.
6. Список использованных нормативных правовых актов и литературы.
7. Приложения (при необходимости).

Титульный лист является индивидуализирующим элементом выполненной студентом контрольной работы. На нем приводятся сведения, касающиеся его фамилии, имени, отчества, номера группы, в которой студент обучается, наименования факультета, кафедры, а также дисциплины, по которой выполняется контрольная работа и ее научный руководитель.

Оглавление контрольной работы должно содержать в себе структурный план исследования с указанием страниц размещения соответствующих блоков контрольной работы.

Во **введении** контрольной работы кратко обозначается область исследования, определяется его предмет. Объем введения должен составлять **1– 2** страницы текста.

Основная часть контрольной работы, как правило, состоит из двух логически взаимосвязанных частей – теоретической (ответы на 2 вопроса) и практической (решение 3 задач). Содержание основной части варьируется в зависимости от специфики изучаемого вопроса. При этом её объем должен составлять **не менее 5** страниц теоретической части, и **5** страниц ответа на практическое задание.

Формулируя ответ на теоретический вопрос, студент должен выявить круг доктринальных, нормативных и правоприменительных источников исследования, проанализировать их, изложить логические умозаключения, с целью демонстрации понимания сути исследуемой проблемы и умения находить пути её решения. Не следует делать чрезмерно крупные или очень дробные абзацы текста. Целесообразно соблюдать чувство меры. Абзац – это синтаксическое целое, завершенная мысль, смысловая часть текста. Приводя авторские концепции, студент не должен изобиловать неаналитическим цитированием.

Выполняя практическое задание, студент в обязательном порядке должен привести нормативное обоснование решения конкретной

юридической ситуации, по возможности, сослаться на позиции правоприменительной практики (включая постановления и определения высших судебных инстанций, материалы практики деятельности иных судов и мировых судей). Отсутствие в тексте решения ссылок на действующее законодательство, использование устаревших нормативных источников, а равно искажение смысла нормативных предписаний служит основанием для постановки отметки «не зачтено» с возвращением контрольной работы на доработку.

При решении практического вопроса, студент должен **руководствоваться** следующим:

1. Фактическое обстоятельства, составляющие содержание задачи, считаются доказанными.
2. Необходимо дать правильную юридическую квалификацию рассматриваемых в условиях задачи фактов и отношений: определить, какие правоотношения существуют между участниками, определить юридическое значение описанных фактов, установить права и обязанности сторон и т.д.
3. Юридическая квалификация фактов и отношений должна основываться на нормах права, текст этих норм необходимо процитировать в соответствующем объеме.

Решение должно содержать полный анализ и оценку условий задачи, указание тех норм права, которые регулируют рассматриваемые правоотношения, изложение мотивировки принимаемого решения и заключительных выводов, обоснованных ссылками на нормы права.

При решении задачи студентку **рекомендуется**:

– внимательно прочесть условия предлагаемого юридического казуса с целью уяснения его содержания, сущности возникшего спора и всех обстоятельств дела;

– установить всю совокупность отношений в предлагаемой ситуации и определить, какие из них являются правовыми;

– среди всех выявленных правоотношений выделить те, которые регулируются нормами права, установить их структурные элементы (объект, субъектов и содержание);

– определить, нормы каких отраслей права и правовых институтов применимы к данным отношениям, сформировать круг источников, которые необходимо использовать;

– внимательно проанализировать доводы сторон и дать им оценку с точки зрения действующего законодательства;

– если в задаче уже приведено решение суда или иного органа – оценить его законность и обоснованность.

Решая задачу, студент должен ответить на все сопутствующие теоретические вопросы, поставленные в ней. Следует иметь в виду, что не всегда предлагаемые казусы по причине краткости их изложения делают возможным дать лишь один определенный вывод. При индивидуальном анализе содержания задачи студентом, возможно предложение двух или

более вариантов решения спора, в зависимости от конкретных обстоятельств дела, от характера применяемой правовой нормы (если она, например, носит диспозитивный характер).

При выполнении задания студенту не следует исключать элемента творчества, в связи с чем каждое из предлагаемых самостоятельных решений и видений имеет право на существование с обязательным обоснованием его с точки зрения соответствия действующему законодательству.

Решение задачи должно включать в себя: краткий анализ обстоятельств дела, нормативных правовых актов, научной литературы, судебной практики; обоснованные выводы, содержащие ссылки на конкретные нормы права с полным и грамотным указанием на все необходимые данные об использованных при решении задачи источниках.

Для того чтобы правильно разрешить казус, рекомендуется использовать логический метод «от общего к частному».

В **заключении** подводятся итоги проделанной студентом работы, определяется степень достижения поставленной цели и задач исследования, формулируются краткие теоретические выводы. В заключении студенту не следует цитировать ранее изложенные в работе мысли, а равно дублировать уже написанную информацию.

Список использованных нормативных правовых актов и литературы представляет собой единый структурированный перечень, в котором студент приводит библиографическое описание и реквизиты литературных и нормативных источников, а также материалов судебной и иной правоприменительной практики. При составлении данного списка, студенту стоит отразить в нем все использованные материалы, прежде всего – те, на которые в работе были сделаны подстрочные сноски, а также те, которые были упомянуты непосредственно в текстовой части работы.

При желании, студент может дополнить текст контрольной работы **приложениями,** иллюстрирующими правильность и обоснованность сделанных в работе выводов и предложений. В качестве таких приложений могут выступать схемы, таблицы, статистические материалы, тексты судебных актов, разработанные законопроекты и др. Приложения выступают в роли составной части контрольной работы, и, как следствие, обязательно должны быть логически взаимосвязаны с объектом и предметом исследования.

Выполненная студентом контрольная работа за две недели до экзамена сдается специалисту по учебно-методической работе с целью регистрации в журнале и передачи на кафедру, за которой закреплена учебная дисциплина. Контрольная работа принимается старшим лаборантом кафедры и передается преподавателю для проверки.