

Оглавление

Введение	5
Содержание дисциплины «Трудовое право»	9
Модуль 1. «Трудовое право как самостоятельная отрасль права и характеристика субъектов трудового права»	9
Тема 1. «Труд: наемный и заемный. Понятие, предмет, методы, система и функции трудового права»	9
Тема 2. «Основные принципы трудового права»	14
Тема 3. «Источники трудового права. Международно-правовое регулирование труда»	17
Тема 4. «Трудовое правоотношение. Субъекты трудового права»	22
Модуль 2. «Занятость и трудоустройство. Договоры в трудовом праве: коллективный и трудовой»	29
Тема 5. «Занятость и трудоустройство»	29
Тема 6. «Социальное партнерство в сфере труда. Коллективные договоры и соглашения»	35
Тема 7. «Трудовой договор: заключение, изменение и прекращение»	43
Модуль 3. «Основные институты особенной части трудового права»	60
Тема 8. «Защита персональных данных работников»	60
Тема 9. «Рабочее время и время отдыха»	64
Тема 10. «Оплата и нормирование труда. Гарантии и компенсации»	74
Тема 11. «Ученический договор»	85
Тема 12. «Дисциплина труда»	88
Тема 13. «Материальная ответственность сторон трудового договора»	94
Тема 14. «Общая характеристика охраны труда»	99

Модуль 4. «Защита трудовых прав и трудовые споры»	106
Тема 15. «Защита и самозащита трудовых прав».....	106
Тема 16. «Трудовые споры: понятие, виды, причины и порядок их разрешения».....	111
Модуль 5. «Специальная часть трудового права».....	121
Тема 17. «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников».....	121
Дополнительные задания повышенной сложности для закрепления изученного материала по курсу «Трудовое право».....	125
Краткий словарь по трудовому праву: основные термины и определения.....	137
Примерные вопросы для подготовки к зачету.....	155
Примерные вопросы для подготовки к экзамену по дисциплине «Трудовое право»	159
Примерные темы для подготовки и написания научно-исследовательских работ по трудовому праву	165
Основной перечень нормативных правовых актов и актов судебных органов по курсу «Трудовое право».....	168
Список рекомендуемой учебной и научной литературы, ресурсов Интернета	175
Рекомендуемая по дисциплине учебная литература.....	175
Рекомендуемая при изучении курса научная литература.....	178
Полезные при изучении курса «Трудовое право» Интернет-ресурсы:.....	185

Введение

*«Знание законов заключается не в том,
чтобы помнить их слова,
а в том, чтобы постичь их смысл»*

(Цицерон)

Трудовое право – одна из самых важных учебных дисциплин при подготовке, прежде всего, юристов и управленцев. Между тем знания по трудовому праву сегодня востребованы у любого человека, поскольку трудовая деятельность постоянно сопровождает нашу повсеместную жизнь. Большая часть граждан в ходе нее приобретают статус работников, а некоторые вступают в трудовые отношения в качестве работодателей. При этом зачастую возникает необходимость в защите трудовых прав. Однако для этого актуальность приобретают знания норм трудового законодательства Российской Федерации, чего в обыденности людям, как правило, не достаёт. Без специальных знаний не представляется возможным определить элементарное: границы правомерного поведения, характер правонарушения и его правовые последствия, органы по защите трудовых прав, сроки для обращения с иском в суд, содержание требования для восстановления нарушенного права и мн. др. В этой связи не вызывает сомнений значимость как теоретических знаний, так и практики применения Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) в формировании общей культуры и правосознания граждан.

Как известно, знания по трудовому праву являются неотъемлемой частью классического юридического образования на протяжении уже многих десятилетий в отечественном образовании. В настоящее время при подготовке юристов во всех вузах страны учебная дисциплина «Трудовое право» стандартно относится к базовой части образовательной программы согласно действующему федеральному государственному образовательному стандарту высшего образования по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция (уровень бакалавриата), утвержденному приказом Министерства образования и науки

Российской Федерации № 1511 от 01.12.2016. Поэтому трудовое право, как дисциплина, является обязательной для ее освоения обучающимися вне зависимости от направленности (профиля) подготовки будущего юриста и последующего вида профессиональной деятельности выпускника.

Настоящее учебное пособие разработано специально для организации взаимодействия преподавателя с обучающимися по очной форме обучения по направлению подготовки «Юриспруденция» в Алтайском филиале РАНХиГС, но при этом рекомендуется к использованию на юридических факультетах и в других вузах.

Также выборочно предполагается его использование для обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция» по очно-заочной и заочной формам обучения. Пособие в целом может служить для данного контингента студентов ориентиром, прежде всего, при самостоятельной подготовке, в том числе для самоконтроля в закреплении изученных тем и модулей в дополнение к материалам для дистанционного обучения (с использованием системы онлайн обучения Алтайского филиала РАНХиГС).

Кроме того, оно может применяться при изучении курса «Трудовое право» обучающимися всех профилей подготовки по специальностям: 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» и 38.03.03 «Управление персоналом».

Для полного и успешного освоения материалов по курсу «Трудовое право» будущими юристами необходимы знания, полученные обучающимися в процессе изучения таких учебных дисциплин, как: «Теория государства и права», «Конституционное (государственное) право», а также базовые знания по дисциплине «Гражданское право».

В настоящем учебном пособии для удобства изучения курса трудового права разбит на 5 модулей, состоящих из разного количества тем, каждая из которых изучается на практических и семинарских занятиях. К каждой теме содержатся основные методические рекомендации по их изучению от преподавателя и вопросы, выносимые для обсуждения на практические занятия. Дополнительно, с целью закрепления изученного теоретиче-

ского материала, а также приобретения навыков по разрешению различных жизненных ситуаций по темам учебной дисциплины в настоящем пособии содержатся задачи, тестовые и иные задания, часть из которых по усмотрению преподавателя выносятся на рубежный контроль, а другая часть после предварительной домашней подготовки – на обсуждение в ходе практических занятий. При этом следует учесть, что при решении задач позиция обучающегося должна быть аргументирована и подкреплена конкретными ссылками на нормативные правовые акты.

При выполнении тестовых заданий обучающимся следует учесть, что их задача заключается не только в подборе правильного варианта ответа, но и объяснении причин (с указанием собственных доводов и норм права), почему другие варианты ответов являются неподходящими. В тоже время нужно обратить внимание на то, что некоторые тестовые задания допускают несколько правильных вариантов ответов или, наоборот, не имеют верного ответа, тогда его необходимо самостоятельно подобрать.

Кроме того, в пособии имеются задания повышенной сложности для закрепления полученных знаний при изучении дисциплины (казусы, составленные на базе реальной судебной практики, и процессуальных заданий к ним). Данные учебные материалы могут быть использованы как в ходе самоподготовки, так и для контрольных работ.

Для обучающихся, интересующихся современными проблемами трудового права и законодательства, подготовлены примерные темы для написания научно-исследовательских работ. При этом за студентами сохраняется право выбора иной актуальной проблематики, с необходимостью ее согласования с научным руководителем. В последующем подготовленные с руководителем на высоком уровне научные работы могут быть по инициативе их авторов направлены на участие в конкурсах и иных научных мероприятиях, а также в форме доклада – для выступления на соответствующих конференциях.

Для выполнения всех представленных в учебном пособии заданий (задач, казусов, тестовых заданий, творческих работ и докладов) в завершении предлагается не исчерпывающий перечень основных нормативных правовых актов и актов высших

судебных инстанций, а также список основной и дополнительной литературы по изучению курса, полезных ресурсов Интернета. В дополнительной литературе предлагаются преимущественно новейшие научные источники (монографии и научные статьи). Одновременно обучающимся рекомендуется самостоятельная подборка дополнительной литературы при подготовке к круглым столам, написанию научно-исследовательских работ, подготовке докладов и выступлений, бакалаврских работ по темам трудового права.

Содержание дисциплины «Трудовое право»

Модуль 1. «Трудовое право как самостоятельная отрасль права и характеристика субъектов трудового права»

Тема 1

«Труд: наемный и заемный. Понятие, предмет, методы, система и функции трудового права»

Методические рекомендации по изучению темы:

При изучении темы обучающимся нужно вспомнить общепринятое понимание отраслей права в трех аспектах (значениях). Трудовое право рассматривается как отрасль российского права, как наука и как учебная дисциплина (курс). Такая интерпретация трудового права предопределила отличительные признаки трудового права как самостоятельной отрасли права: наличие собственного предмета и метода правового регулирования, а также системы понятийно-категориального аппарата.

Рассматривая сущностные характеристики трудового права, следует учитывать, что право регулирует не сам процесс труда, а отношения, возникающие между субъектами.

Традиционно предмет трудового права структурно сложен и состоит из собственно трудовых отношений (ст. 15 ТК РФ) и иных отношений, связанных с трудовыми отношениями (ст. 1). Последняя группа достаточно условно включает в себя: отношения, предшествующие трудовым; сопутствующие им и приходящие на смену трудовым правоотношениям (или вытекающие из них). Между тем в науке трудового права существуют иные концепции и взгляды ученых на структурную сложность предмета трудового права, обучающимся следует с ними ознакомиться.

В трудовом праве применяются уникальные множественные сочетания известных методов, например, диспозитивно-императивных способов, государственного (централизованного

или нормативного) и договорного (индивидуального и коллективного) регулирований отношений, а также единства и дифференциации норм правового регулирования.

Важно, чтобы обучающиеся, ознакомившись с первой темой, могли самостоятельно и юридически обоснованно определять место трудового права в системе уже изученных отраслей права, т. е. как оно соотносится с другими отраслями права, и в целом в системе научного знания. Вместе с тем необходимо ориентироваться в вопросе о соотношении трудового права с конституционным, гражданским и административным правом, правом социального обеспечения. Сходства и различия указанных отраслей права следует обозначать, прежде всего, по предмету и методу их правового регулирования, смежным правовым институтам.

Особое внимание следует уделить вопросу соотношения понятий цели и задачи трудового права, а равно разобраться в их сущности. Решение обозначенных в трудовом законодательстве задач позволяет достигать поставленных целей (ст. 1 ТК РФ).

Современная система трудового права отлична от стандартной системы других отраслей российского права. По мнению автора пособия, придерживающегося новейшей концепции, она включает в себя три основные части: общая, особенная и специальная. В свою очередь каждая из указанных частей состоит из правовых институтов, подинститутов и норм трудового права.

Структура трудового законодательства состоит из общего законодательства (распространяющего свое действие на всех работников и работодателей) и специального трудового законодательства (предусматривающего отдельные положения для некоторых субъектов трудового права). Вместе с тем следует выделять различия в соотношении следующих терминов: система трудового права, система трудового законодательства и система науки и курса трудового права.

При изучении темы отдельное внимание необходимо уделить вопросу соотношения наемного и заемного труда (ст. ст. 15, 56, 56.1 и глава 53.1 ТК РФ); наемного труда и труда по гражданско-правовому договору (прежде всего, по договору возмездного

оказания услуг и договору подряда согласно нормам Гражданского кодекса Российской Федерации).

Вопросы для обсуждения:

1. Определение труда. Техническая и общественная (социальная) составляющие труда. Признаки труда, регулируемого трудовым правом. Заемный труд (аутсорсинг и аутстаффинг). Договор о предоставлении труда работников (персонала).

2. Понимание трудового права в трех значениях. Отличительные признаки трудового права как самостоятельной отрасли права.

3. Структурная сложность предмета трудового права. Трудовые отношения и иные отношения, непосредственно связанные с ними.

4. Методы трудового права: понятие, виды и их характеристика.

5. Цели и задачи трудового права (трудового законодательства), их соотношение.

6. Функции трудового права: понятие и виды.

7. Современная система трудового права: части, институты, подинституты и нормы права. Соотношение системы трудового права, системы трудового законодательства, системы науки и системы курса трудового права.

8. Соотношение трудового права со смежными отраслями права.

Учебные задачи:

Задача № 1.

Преподаватель Сидоров заключил договор о возмездном оказании услуг с Институтом повышения квалификации. По этому договору он был обязан читать лекции, проводить семинарские занятия с группами слушателей в соответствии с расписанием, составленным институтом. Также он был обязан подготовить учебно-методический комплекс по своей дисциплине. Оплата его труда зависела от отработанного учебного времени. Он отработал весь учебный год, но при уходе в отпуск отпускные ему выплачены не были.

В каких отношениях с институтом находился преподаватель Сидоров? Должен ли Институт предоставить ему отпуск и оплатить его?

Задача № 2.

Петров заключил трудовое соглашение с Ивановым, по которому он должен был поклеить обои, побелить потолок, а также убирать и охранять квартиру во время нахождения гражданина Иванова в зарубежной командировке в течение шести месяцев.

Какова правовая природа заключенного договора между Ивановым и Петровым? По каким условиям договоренности вы пришли к такому выводу?

Задача № 3.

В региональном Соглашении, заключенном между Правительством, объединением работодателей и объединением профсоюзов субъекта Российской Федерации, предусмотрен размер минимальной оплаты труда, равный 15000 рублей.

Вправе ли субъект РФ принимать подобные решения? (обоснуйте ответ).

Тестовые задания:

1. Предмет трудового права составляют:

- а) отношения по реализации гражданами своих способностей к труду;
- б) социальные отношения;
- в) трудовые и тесно связанные с ними отношения.

2. Предметом трудового права являются:

- а) отношения, связанные с выполнением исправительных работ по приговору суда;
- б) отношения, связанные с выполнением трудовых обязанностей по трудовой функции;
- в) отношения по выполнению работ, нацеленных на овеществленный результат.

3. Система трудового права – это:
а) совокупность норм, регулирующих трудовые отношения;
б) совокупность нормативных правовых актов;
в) совокупность взаимосвязанных групп институтов и норм, имеющих отраслевое и структурное единство на основании предмета правового регулирования.

4. Трудовое законодательство не регулирует:
а) отношения по занятости и трудоустройству;
б) отношения по организации труда и управлению трудом;
в) материальную ответственность работодателей и работников в сфере труда.

5. Трудовое законодательство регулирует отношения:
а) в связи с заключением трудового договора;
б) в связи с заключением трудового контракта;
в) в связи с заключением трудового соглашения.

6. Укажите одну из характерных особенностей метода трудового права:
а) досудебный порядок рассмотрения споров через КТС;
б) государственно-властный способ регулирования;
в) равноправие сторон трудового договора.

7. В кодифицированном акте о труде:
а) отражен в отдельной статье метод правового регулирования трудового права;
б) в отдельной статье указана только часть метода правового регулирования трудового права;
в) метод трудового права не указан, поскольку это догматическая категория права.

8. ТК РФ применяется к правоотношениям, возникшим:
а) до его возникновения;
б) как до, так и после его введения в действие;
в) после его введения в действие.

Примерная тематика научных докладов по теме 1:

1. История развития российского трудового права.
2. Трудовое право как «материнская отрасль» права государственной службы.
3. Нетрадиционные формы привлечения к труду (аутсорсинг, аутстаффинг, краудсорсинг). Правовое регулирование лизинга персонала.

Тема 2

«Основные принципы трудового права»

Методические рекомендации по изучению темы:

Обращает на себя внимание, что в теории трудового права принципы труда учеными по-разному именуются, как-то: «правовые принципы в сфере труда», «принципы правового регулирования трудовых отношений», «принципы трудового права» и др.

Большинство принципов труда нашли свое отражение в Конституции РФ (ст. ст. 18, 37) и ТК РФ (ст. ст. 2–4). Обучающиеся должны уметь самостоятельно раскрывать содержание каждого из принципов правового регулирования трудовых отношений. Характеризуя их, необходимо выделять основные черты и признаки таких принципов (системность, стабильность, длительность, государственное начало, иерархичность между собой и т. д.), умело раскрывая содержание каждого из них.

Важно осмыслить, что наряду с теоретической значимостью принципов трудового права, основная их практическая роль заключается в возможности с их помощью заполнять пробелы, разрешать возникающие коллизии, поскольку они носят базисный, основополагающий характер для всего трудового права.

При этом все принципы необходимо четко подразделять на общеправовые и отраслевые принципы правового регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений. Некоторыми трудовиками наряду с указанными выделяются также межотраслевые принципы.

Кроме того, при изучении темы обучающимся нужно обратить внимание на тот факт, что в последние годы в России в нарушение принципов запрета на дискриминацию труда и

принудительного труда получает распространение явление, так называемого, моббинга и буллинга, пришедшие с запада и означающее моральную эксплуатацию человека на рабочем месте, своего рода «психотеррор», что требует отдельного научно-практического исследования.

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие и значение правовых принципов труда. Международные стандарты, закрепляющие всеобщие принципы в регулировании труда.
2. Классификация принципов трудового права.
3. Содержание основных принципов правового регулирования труда.

Учебные задачи:

Задача № 1.

Генеральный директор ООО «Сард» при приеме на работу специалиста 2-й категории Клочкова установил ему оклад в размере 35 тыс. руб. Между тем специалисты, работающие в этом же отделе, имели оклад 30 тыс. руб. В отделе возникла конфликтная ситуация.

Был ли нарушен какой-либо из основных принципов трудового права генеральным директором? К каким последствиям это может привести?

Задача № 2.

При заключении коллективного договора директор ООО «Вымпел» предложил не повышать оплату труда за работу в ночные и вечерние смены, чтобы сэкономить фонд оплаты труда и не производить сокращение штата работников. Работники организации поддержали директора, поскольку хотели сохранить место работы. Представитель выборного профсоюзного органа заявил, что такое положение коллективного договора будет противоречить трудовому законодательству и включать его в коллективный договор нельзя.

Дайте правовую оценку ситуации.

Задача № 3.

Свыше 8 месяцев в одном из образовательных учреждений не выплачивалась работникам заработная плата. Директор пояснил, что это связано с отсутствием средств, часть выделенных из местного бюджета средств была потрачена на ремонт школы.

Какие принципы, в том числе лежащие в основе трудовых прав работников на оплату труда, нарушены в данном случае?

Тестовые задания:

- 1.** Принцип трудового права:
 - а) конкретизирует нормы трудового права;
 - б) выступает основным регулятором трудовых отношений;
 - в) является основным началом трудового права.

- 2.** В ТК РФ:
 - а) указаны все принципы трудового права;
 - б) перечислены некоторые принципы трудового права;
 - в) принципы трудового права не указаны, поскольку это догматическая категория права.

- 3.** Принцип трудового права имеет:
 - а) гипотезу, диспозицию, санкцию;
 - б) имеет только диспозицию и санкцию;
 - в) не имеет общепризнанной структуры.

- 4.** Классификация принципов трудового права:
 - а) указана в кодифицированном акте о труде;
 - б) указана в Конституции Российской Федерации;
 - в) не отражена в нормативно-правовых актах.

- 5.** В качестве дискриминации в сфере труда в отношении работника можно расценить:
 - а) буллинг;
 - б) заемный труд;
 - в) моббинг.

6. Злоупотребление правом сторонами трудовых отношений:

- а) запрещено ТК РФ;
- б) допускается трудовым законодательством Российской Федерации с отдельными изъятиями и исключениями;
- в) прямо не предусмотрено ТК РФ, но относится к числу общеправовых принципов его недопустимости, предусмотренным постановлением Пленума Верховного суда Российской Федерации № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса Российской Федерации».

7. Определите, что относится к злоупотреблению трудовыми правами со стороны работника:

- а) опоздание на работу на 4 часа;
- б) не предоставление информации о нахождении на листке временной нетрудоспособности;
- в) не выход на работу в течение всего рабочего дня (смены).

Примерная тематика научных докладов по теме 2:

1. Буллинг как разновидность дискриминационных действий на рабочем месте.
2. Проблема трудового рабства в мире.
3. Нетипичные формы дискриминации в сфере труда.

Тема 3

«Источники трудового права.

Международно-правовое регулирование труда»

Методические рекомендации по изучению темы:

Перед изучением темы рекомендуется вспомнить понятие источников трудового права из общей теории права (в материальном и формальном юридическом смысле, в узком и широком значении). Многозначность понимания источников права порождает научные дискуссии, поэтому обучающимся нужно определиться с его дефиницией. Необходимо уметь давать понятие и обозначать классификации источников трудового права по их юридической силе, по сфере действия, по форме актов и др., а также определять значение актов ООН, МОТ, международных соглашений (договоров или пактов) для национального

трудового законодательства России в соответствии со ст. 15 Конституции Российской Федерации.

Иерархия источников трудового права (их классификация по их юридической силе) имеет принципиально важное значение. Обучающиеся должны отличать условия и критерии такой иерархии, пояснять значение руководящих постановлений высших судебных органов в применении норм трудового законодательства, а также отличать источники трудового права от правовых актов – решений судов по трудовым спорам. Не смотря на наличие научных споров, следует исходить из общепризнанного положения о том, что судебные прецеденты источниками трудового права не являются. Также таковыми не являются трудовые обычаи и трудовые договоры.

Анализируя нормы ст. 5 ТК РФ, необходимо учесть, что в ней перечисляются, а не указываются по иерархии нормативно-правовые акты, содержащие нормы трудового права.

По вопросу разграничения полномочий федеральных органов исполнительной власти и исполнительной власти субъекта Российской Федерации в сфере регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними следует исходить из положения п. «к» ч. 1 ст. 72 Конституции Российской Федерации о том, что трудовое законодательство отнесено к их совместному ведению. Конкретизация конституционного положения находит свое отражение в ст. 6 ТК РФ, согласно которой региональное нормотворчество в области труда касается тех вопросов (их перечень законодателем не случайно не определен), которые не относятся к исключительной компетенции органов Российской Федерации. Главное предназначение регионального нормотворчества заключается во временном заполнении пробелов федерального трудового законодательства, улучшении положения работников на субъектовом уровне по сравнению с федеральным законодательством.

При подготовке к практическому занятию также следует учитывать, что не вызывает сомнения вопрос об огромном правовом значении локальных нормативных актов, однако их причисление к источникам трудового права до сих пор вызывает дискуссии в научных кругах. Согласно ст. 8 ТК РФ локальные

нормативные акты могут приниматься в организации и у индивидуального предпринимателя, за исключением физических лиц, которые не зарегистрированы в качестве индивидуальных предпринимателей.

Локальные нормативные акты различаются по форме их принятия: 1) утверждаются самостоятельно работодателем (персонифицированные и адресованные всем или части работникам организации); 2) утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников; 3) утверждаются работодателем по согласованию с представительным органом работников. Последние две формы следует различать друг от друга по правовым последствиям.

Для правильного применения нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обучающимся нужно четко знать правила, которыми устанавливается действие актов во времени (ст. 12 и ст. 424 ТК РФ), в пространстве (ст. 13) и по кругу лиц (ст. 11).

По общему правилу ТК РФ и иные нормативно-правовые акты, содержащие нормы трудового права, обратной силы не имеют.

Федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, действуют на территории страны, если в указанных актах не предусмотрено иное.

Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников основаны на трудовой дифференциации и регламентируются специальными нормами трудового права (так, около 30 таких категорий работников предусмотрены в ТК РФ). Особые трудовые статусы предусматриваются и в специальных федеральных законах.

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие источников трудового права. Соотношение источников трудового права и трудового законодательства.
2. Классификации и иерархия источников трудового права.
3. Международно-правовое регулирование труда: понятие, сущность, значение, формы, источники и принципы. Место

общепризнанных на территории РФ международно-правовых актов в иерархии источников трудового права.

4. Международные трудовые стандарты.

5. Соотношение источников трудового права и правовых актов, регулирующих применение трудового законодательства.

6. Значение судебных прецедентов, трудовых обычаев и трудового договора.

7. Разграничение компетенции федеральных, региональных и местных органов исполнительной власти в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Соотношение законодательства Российской Федерации и законодательства субъектов Российской Федерации.

8. Действие источников трудового права в трех значениях: во времени, в пространстве и по кругу лиц.

9. Общее и специальное законодательство о труде. Виды специальных норм.

Учебные задачи:

Задача № 1.

В трудовых договорах всех руководителей структурных подразделений ОАО «Спектр» предусмотрено, что они не имеют права работать по совместительству, а также выполнять любую платную работу в других организациях. Однако руководитель отдела технического контроля регулярно проводил платные консультации и выполнял различные заказы в другой организации, за что ему был объявлен выговор. Рассматривая его жалобу, начальник отдела кадров пояснил, что трудовой договор – это главный правовой акт, подписанный сторонами. Поэтому стороны не вправе его нарушать.

Проясните ситуацию, а также поясните соотношение закона как источника трудового права и трудового договора.

Задача № 2.

К родителям приехали на праздник пятеро их детей и за столом заспорили, на кого из них распространяется трудовое законодательство. Отец – механик электростанции, мать рабо-

тает в совхозе надомницей по пошиву мешков, сын Александр – капитан речного корабля, дочь Мария работает продавцом в палатке своего мужа, дочь Екатерина – свободный художник, рисует и продает свои картины, сын Владимир военнослужащий, сын Иван член рыболовецкой организации, а его жена – домохозяйка.

На кого из перечисленных лиц распространяется трудовое законодательство? (представьте все возможные варианты)

Тестовые задания:

1. Источник трудового права – это:

- а) правовой обычай;
- б) коллективный договор;
- в) трудовой договор.

2. Источник трудового права – это:

- а) трудовое соглашение;
- б) решение суда по индивидуальному трудовому спору;
- в) соглашение по социально-трудовым вопросам.

3. Постановления Правительства Российской Федерации не должны противоречить:

- а) ТК РФ;
- б) законам субъекта Российской Федерации;
- в) конституциям (уставам) субъектов Российской Федерации.

4. Расставьте перечисленные нормативные правовые акты по юридической силе:

- а) Постановления Правительства Российской Федерации;
- б) Указ Президента Российской Федерации;
- в) закон Алтайского края.

5. Расположите по юридической силе источники трудового права:

- а) коллективный договор;
- б) международный договор;
- в) Конституция Российской Федерации.

6. Законы субъекта РФ, содержащие нормы трудового права, могут противоречить:

- а) указам Президента Российской Федерации, содержащим нормы трудового права;
- б) актам органов местного самоуправления;
- в) постановлениям Правительства Российской Федерации.

Примерная тематика научных докладов по теме 3:

1. Соотношение норм международного и национального трудового права.
2. Роль актов высших судебных инстанций в практике применения трудового законодательства России на современном этапе.

Тема 4 **«Трудовое правоотношение.** **Субъекты трудового права»**

Методические рекомендации по изучению темы:

Рассмотрение темы следует начать с понятия и элементов трудового правоотношения. Понятие дается в ст. 15 ТК РФ, хотя следует помнить, что в трудовом праве существует целая система правоотношений, регулируемых этой отраслью права согласно традиционной концепции понимания предмета трудового права. К числу основных элементов трудового отношения относятся: объект, субъекты и содержание.

Наряду с указанным обучающиеся должны уметь обозначать основные черты трудового правоотношения, его отличия от смежных, прежде всего, гражданско-правовых и административных отношений.

Базируясь на уже изученных правовых категориях, обучающимся также нужно определить основания возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений, т. е. юридические факты (подразделяемые на действия, как законные, так и незаконные, а также на события), тем самым можно дать общую характеристику правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми отношениями, их видам и содержанию.

Отдельно в рамках поставленной темы изучается трудовая статус работника (ст. 20 и ст. 21 ТК РФ), работодателя (ст. ст. 20, 22 ТК РФ), профсоюзной организации (Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности») и работников организации (в дискуссионном ключе: трудового коллектива).

Из теории государства и права следует вспомнить понятие и элементы любого правового статуса субъектов общественных отношений и применить имеющиеся знания в отношении правового положения статуса субъектов трудового права, раскрывая их права, обязанности и ответственность.

Традиционно существует трудовая правосубъектность, главными элементами которой являются трудовые правоспособность и дееспособность. Спорным в теории трудового права является выделение трудовой деликтоспособности, которая, скорее всего, поглощается трудовой дееспособностью.

Центральным субъектом трудового права является гражданин. Обучающиеся при помощи толкования ст. 63 ТК РФ должны разобраться в возрастных пределах, при которых законодатель допускает возможность вступления граждан в трудовые отношения (общее правило и исключения).

Особое место занимают трудовые права иностранных граждан и лиц без гражданства. Здесь важно уяснить на изучении специального законодательства условия и порядок привлечения иностранных работников и приравненных к ним по статусу лиц без гражданства к труду на территории России.

Нельзя не отметить, что ТК РФ не закрепляет правового положения современного трудового коллектива, лишь отдельно в некоторых вопросах встречается упоминание о «работниках организации» (к примеру, ст. 52 и ст. 53 ТК РФ), но этот факт не умаляет его значение и подчеркивает научную дискуссионность вопроса.

Поскольку современный кодифицированный акт о труде также не в полной мере закрепляет статус профсоюзных организаций в стране, то следует обратиться к специальному законодательству по данному вопросу. Так, обучающиеся должны ознакомиться с Федеральным законом «О профессиональных

Конец ознакомительного фрагмента.

Приобрести книгу можно

в интернет-магазине

«Электронный универс»

e-Univers.ru