



**Уральский
федеральный
университет**

имени первого Президента
России Б.Н.Ельцина

**Институт экономики
и управления**

**Л. И. ФИЛЮЩЕНКО
Е. Г. ШАБЛОВА
О. В. ЖЕВНЯК**

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Практикум

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
УРАЛЬСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ ПЕРВОГО ПРЕЗИДЕНТА РОССИИ Б. Н. ЕЛЬЦИНА

Л. И. Филющенко, Е. Г. Шаблова, О. В. Жевняк

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Практикум

Рекомендовано методическим советом
Уральского федерального университета
для студентов вуза, обучающихся по направлениям подготовки
38.03.01 «Экономика», 38.03.02 «Менеджмент»,
38.03.05 «Бизнес-информатика», 15.03.01 «Машиностроение»,
по специальностям 38.05.02 «Таможенное дело»,
40.05.03 «Судебная экспертиза»

Екатеринбург
Издательство Уральского университета
2021

УДК 349.2(07)
ББК Х405.1я7
Ф579

Под общей редакцией Л. И. Филющенко

Рецензенты:

кафедра государственной службы и кадровой политики
Уральского института Государственной противопожарной службы
МЧС России (заведующий кафедрой М. Г. Синякова);

В. С. Раменская, кандидат юридических наук
(Уральский государственный юридический университет)

Филющенко, Л. И.

Ф579 Трудовое право : практикум / Л. И. Филющенко, Е. Г. Шаблова, О. В. Жевняк ; под общ. ред. Л. И. Филющенко ; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Уральский федеральный университет. — Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2021. — 124 с. — Библиогр.: с. 101–106. — 30 экз. — ISBN 978-5-7996-3218-2. — Текст : непосредственный.

ISBN 978-5-7996-3218-2

Издание посвящено обеспечению проведения практических занятий по дисциплине «Трудовое право». Практикум охватывает темы курса, снабжен вопросами для обсуждения, кейсами, практическими заданиями, тестами, содержит перечень рекомендуемой литературы, примерные образцы юридических документов.

Рекомендуется для студентов, обучающихся по программам специалитета и бакалавриата, а также для самостоятельной работы во время изучения дисциплины «Трудовое право».

УДК 349.2(07)
ББК Х405.1я7

ОГЛАВЛЕНИЕ

От авторов	5
Тема 1. Предмет, метод, сфера действия трудового права	7
Вопросы к занятию	7
Правовые кейсы	7
Практические задания	11
Тема 2. Источники трудового права	12
Вопросы к занятию	12
Правовые кейсы	12
Практические задания	16
Тема 3. Субъекты трудового права	18
Вопросы к занятию	18
Правовые кейсы	18
Практические задания	21
Тема 4. Трудовые правоотношения	22
Вопросы к занятию	22
Правовые кейсы	22
Практические задания	27
Тема 5. Социальное партнерство. Коллективный договор	28
Вопросы к занятию	28
Правовые кейсы	28
Практические задания	31
Тема 6. Трудовой договор	32
Вопросы к занятию	32
Правовые кейсы	33
Практические задания	42
Тема 7. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха	44
Вопросы к занятию	44
Правовые кейсы	44
Практические задания	48
Тема 8. Правовое регулирование заработной платы	49
Вопросы к занятию	49
Правовые кейсы	49
Практические задания	52

Тема 9. Дисциплина труда	54
Вопросы к занятию	54
Правовые кейсы.....	54
Практические задания.....	57
Тема 10. Материальная ответственность сторон трудового договора	58
Вопросы к занятию	58
Правовые кейсы.....	58
Практические задания.....	64
Тема 11. Разрешение трудовых споров	65
Вопросы к занятию	65
Правовые кейсы.....	65
Практические задания.....	73
Темы рефератов (докладов)	74
Тесты для контроля знаний.....	76
Список рекомендуемой литературы	101
Нормативные правовые акты.....	101
Литература.....	104
Интернет-ресурсы.....	105
Приложения	107
Приложение 1.....	107
Приложение 2.....	112
Приложение 3.....	113
Приложение 4.....	115
Приложение 5.....	116
Приложение 6.....	117
Приложение 7.....	118
Приложение 8.....	120
Приложение 9.....	122

ОТ АВТОРОВ

Современное состояние рынка труда и занятости предполагает знание основ правового регулирования трудовых отношений. Законодательство динамично, меняется под влиянием запросов работодателей, требований производства, роботизации и внедрения цифровых технологий. Мессенджеры, компьютеры и удаленная работа стали реальностью. Традиционные трудовые отношения с фиксированным рабочим временем, стабильной заработной платой, пакетом социальных гарантий уступают место нетипичным формам трудовой деятельности. Выпускники образовательных организаций становятся работниками, а в перспективе — руководителями коллективов, которые должны знать трудовое законодательство, понимать правовые последствия принимаемых ими решений и ту ответственность, которую они несут перед законом. Изучение трудового законодательства, тенденций его развития является непременным условием будущей успешной работы специалиста.

Практикум предназначен для проведения практических занятий по дисциплине «Трудовое право» и для самостоятельной подготовки студентов. Структура практикума соответствует темам программы обучения специалистов. К каждой из тем занятий даны контрольные вопросы.

Для самостоятельной работы студентов предлагаются кейсы, основанные на правоприменительной практике, и практические задания с целью формирования навыков составления юридических документов, умения анализировать и применять нормы права. Предложены тесты для контроля знаний, перечень рекомендуемых к изучению нормативных правовых актов, список учебной и научной литературы. При решении правовых кейсов необходимо проанализировать условия задачи, ответить на поставленные вопросы, сформулировать выводы, обосновав решение нормами

права. Рекомендуется использование справочных правовых систем «Гарант», «Консультант».

Авторы выражают признательность и благодарность уважаемым рецензентам, а также коллегам, оказавшим помощь в подготовке практикума.

Тема 1

ПРЕДМЕТ, МЕТОД, СФЕРА ДЕЙСТВИЯ ТРУДОВОГО ПРАВА

ВОПРОСЫ К ЗАНЯТИЮ

1. Какие общественные отношения входят в предмет трудового права?
2. Какими чертами характеризуется метод трудового права?
3. Какие принципы трудового права вы знаете? В чем их значение?
4. Что такое система трудового права и система законодательства о труде?
5. Какова сфера действия трудового права? Как отграничить трудовое право от смежных отраслей?
6. Каковы перспективы развития трудового законодательства в условиях автоматизации и роботизации, цифровизации общественной жизни?

Правовые кейсы

1. В указанных ниже случаях определите правовую природу отношений:

а) сотрудники полиции в праздничные дни привлекались к работе для обеспечения общественного порядка. В результате за неделю они отработали 60 часов и рассчитывали на оплату в повышенном размере, как за сверхурочные работы. Распространяются ли нормы трудового законодательства на сотрудников полиции?

б) Н. проживал в загородном доме и решил скосить траву на приусадебном участке. Для стрижки газона он пригласил соседа со своей газонокосилкой. Какие правовые отношения возникли в данном случае? Нормы какой отрасли права здесь следует применить?

в) Б. работал в танцевальном клубе тренером. Одна танцевальная пара обратилась к нему с просьбой заниматься с ними дополнительно, чтобы достичь больших успехов и выиграть в предстоящих

соревнованиях. Каждое воскресенье танцоры приходили к Б. домой, где он давал уроки танцев. Возникли ли трудовые отношения в данном случае?

2. К. работал на предприятии 15 лет. При приватизации государственного предприятия в 1993 г. получил пакет акций. В связи с тем, что ОАО систематически задерживало выплату заработной платы, К. решил уволиться по собственному желанию. При приеме заявления ему сказали, что он должен продать свои акции ОАО.

В каких правовых отношениях состоит К.? Обосновано ли требование о продаже им своих акций?

3. С. закончил общеобразовательную школу. Посоветовавшись с родителями, решил, что пойдет работать на завод, где трудились старшие члены его семьи. С. заключил ученический договор, согласно которому в процессе обучения он приобретает специальность и обязуется проработать у работодателя по полученной специальности три года.

Какие отношения возникли в данном случае? Входят ли они в сферу действия трудового права?

4. Н., работавший водителем такси Uber, поинтересовался, есть ли у него возможность воспользоваться ежегодным оплачиваемым отпуском или получением денежной компенсации за отпуск. Однако ему было отказано под предлогом, что у него нет трудовых отношений с компанией (владельцем платформы), трудовое законодательство не применимо к водителям такси.

Возникли ли в данном случае трудовые отношения? Что такое «нетипичные трудовые отношения»?

5. Управление Федеральной службы по надзору в сфере транспорта выдало предписание АО об устранении нарушений «Требований по обеспечению транспортной безопасности». Согласно документу, в частности, не была осуществлена профессиональная подготовка, повышение квалификации, переподготовка сотрудника, ответственного за обеспечение транспортной безопасности, и его заместителя в соответствии с программами и документами, определенными законодательством РФ. Акционерное общество не согласилось с замечанием и обратилось в арбитражный суд с заявлением о признании недействительным соответствующего пункта предписания органа государственного надзора. В обоснование Общество сослалось на то обстоятельство, что сотрудники

имеют образование, обучались в образовательных организациях высшего образования по основным образовательным программам, разрабатываемым этими организациями.

Каким будет решение суда? Относятся ли рассматриваемые отношения к предмету трудового права? Обязан ли работодатель организовать подготовку и повышение квалификации своих работников? Какой нормативный акт регулирует отношения по обеспечению технической безопасности на транспорте?

6. Проанализируйте две нижеописанные ситуации. Можно ли признать изложенные факты нарушением основополагающих принципов трудового законодательства? Обоснуйте ответ ссылками на закон и теоретическими аргументами:

а) банк предоставлял сотрудникам кредит на льготных условиях. В кредитном договоре с сотрудником банк включил условие о том, что если сотрудник увольняется, процентная ставка по договору подлежит пересмотру в одностороннем порядке в сторону увеличения. В дальнейшем это условие было предметом рассмотрения в суде: банк предъявил иск к бывшему работнику о взыскании задолженности по кредитному договору. Суды признали ничтожным условие договора — право банка в одностороннем порядке изменять (повышать) процентную ставку по кредиту в связи с увольнением ответчика;

б) в Положении об оплате труда и премировании организации было предусмотрено предоставление займов работникам. При этом увольнение по собственному желанию допускалось только после полного погашения суммы займа.

7. Федеральная служба судебных приставов (ФССП) предъявила иск к бывшему судебному приставу Б. о возмещении вреда, причиненного его незаконными действиями, в размере свыше 360 тыс. руб. В судебном заседании было установлено, что Б., являясь судебным исполнителем, в деле о взыскании денежных средств с Общества арестовал и передал на реализацию имущество, находящееся в пользовании этой организации по договору аренды. По заявлению собственника этого имущества — ООО арбитражный суд действия пристава признал незаконными и взыскал в пользу ООО 360 тыс. руб. с ФССП России. Суд пришел к выводу, что за причиненный ущерб работник отвечает в пределах среднего месячного заработка в соответствии с Трудовым кодексом РФ

(ТК РФ). С учетом представленной справки о средней зарплате Б. суд взыскал с последнего 12 055 руб. в возмещение ущерба.

Правильное ли решение принял суд? Распространяется ли действие трудового законодательства на судебных приставов? В случае коллизии норм трудового права — общей и специальной — какую норму следует применять?

8. К. работала в органах социальной защиты и была уволена по сокращению штатов. Она обратилась в суд, оспаривая увольнение, так как является одинокой матерью и считает, что согласно ст. 261 ТК РФ ее не могли уволить с государственной службы, поскольку одиноким матерям предоставлена дополнительная гарантия от увольнения. Суды отказали ей под предлогом, что норма ТК РФ на государственных служащих не распространяется. Федеральный закон РФ «О государственной гражданской службе» не предусматривает такой льготы для одиноких матерей. К. обратилась в Конституционный суд РФ с запросом, не нарушаются ли ее трудовые права нормами закона, который не содержит гарантий одинокой матери от увольнения по сокращению штатов. К. сослалась на нарушение принципов равенства и справедливости при предоставлении государственных гарантий одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет, которые подлежат увольнению с государственной гражданской службы в связи с сокращением замещаемой должности. Иным одиноким матерям, воспитывающим детей до 14 лет, в том числе проходящим военную или правоохранительную службу, или работающим по трудовому договору такая гарантия предоставляется.

Какова сфера действия трудового законодательства? Может ли различаться объем гарантий, предоставляемых одним и тем же субъектам в сходных ситуациях? Каким будет определение Конституционного суда РФ?

9. Прокуратура предъявила требование о расторжении трудового договора с главой городской думы. Выяснилось, что С., не закончив общеобразовательной школы, без аттестата была принята на обучение в университет по направлению «Менеджмент» и получила диплом о высшем образовании. В дальнейшем заняла должность в городской думе.

Распространяется ли трудовое законодательство на государственных и муниципальных служащих? Какие нормативные

правовые акты регулируют деятельность государственных и муниципальных служащих? Каким будет решение суда по иску прокурора?

10. Городской думой было принято решение об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений. В Положении было предусмотрено, что в состав стимулирующих выплат входит выплата за стаж работы (по основному месту работы и основной занимаемой должности) к окладу в размере до 30% и до 40% соответственно. П. работала в образовательном учреждении по совместительству, и считая, что ее права нарушены, обратилась в суд с требованием признания недействующим данного пункта. Это правило лишает ее и других лиц, работающих по совместительству, права на получение выплаты стимулирующего характера за стаж работы по профессии, а такие условия оплаты являются дискриминационными.

Противоречит ли рассматриваемый локальный нормативный акт ТК РФ? Можно ли считать дискриминационным правило о получении выплат за стаж работы только теми работниками, которые осуществляют трудовую функцию исключительно по основному месту работы?

Практические задания

1. Сформулируйте и изобразите в виде схемы формы занятости в Российской Федерации, опираясь на Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032–1 «О занятости населения в РФ» (с изменениями и дополнениями) и ТК РФ.

2. Назовите виды общественных отношений, входящих в предмет трудового права, изобразите в виде схемы.

3. Подберите примеры конкретных норм ТК РФ, характеризующих защитную, экономическую и социальную функции трудового права. Оформите в виде таблицы.

4. Проанализируйте понятия «дифференциация норм» и «дискриминация», объясните различие.

Тема 2

ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА

ВОПРОСЫ К ЗАНЯТИЮ

1. Что понимается под источниками трудового права?
2. Каковы особенности источников трудового права?
3. Когда был принят Трудовой кодекс РФ? В чем его значение? Какова его структура?
4. Какие новые главы появились в Трудовом кодексе после введения его в действие?
5. Являются ли источником права социально-партнерские соглашения? Каково их место в системе источников трудового права?
6. Что понимается под локальными нормативными актами? Каково их значение?
7. Каков порядок принятия локальных нормативных актов?
8. Как соотносятся локальные нормативные акты и коллективный договор?
9. Вправе ли субъекты РФ принимать законы в сфере правового регулирования трудовых отношений?
10. Каково значение международно-правового регулирования трудовых отношений и соотношение международных норм и российского трудового законодательства?
11. Распространяется ли трудовое законодательство на иностранных работников?
12. Каково значение судебной практики в правотворческой и правоприменительной деятельности?

Правовые кейсы

1. Правительство области приняло постановление о мерах, облегчающих трудоустройство некоторых категорий граждан, испытывающих проблемы с поиском работы. В частности, речь шла о лицах с ограниченной трудоспособностью, для чего

предусматривалось резервирование свободных рабочих мест для их трудоустройства, а также направление для прохождения профессионального обучения или дополнительного профессионального образования по профессиям (специальностям), наиболее востребованным на рынке и подходящим для трудоустройства инвалидов. Квота приема определялась в зависимости от среднесписочной численности работников организаций.

Правомерно ли принятие такого постановления? Как разграничивается компетенция между Российской Федерацией и субъектами РФ в сфере регулирования трудовых отношений?

2. ЗАО обратилось с заявлением в Верховный суд РФ о признании частично недействующим постановления Госкомитета по труду и социальным вопросам от 20 ноября 1967 г., которым были установлены районные коэффициенты к заработной плате работников ряда отраслей хозяйства, расположенных в районах Дальнего Востока, Читинской области, Бурятии и Европейского Севера. Требование было мотивировано тем, что введение коэффициента на территориях, не отнесенных к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям, противоречит ТК РФ, нарушает имущественные интересы ЗАО, поскольку влечет завышение фонда оплаты труда. Решением Верховного суда РФ в удовлетворении иска было отказано. ЗАО обратилось с кассационной жалобой на решение Верховного суда.

Обдумайте аргументацию суда. Применяются ли нормативные акты СССР в сфере трудовых отношений? Как они соотносятся с действующим ТК РФ? Каким будет решение кассационной коллегии Верховного суда РФ?

3. Н. работал водителем автомобиля. Узнав от знакомых, что требуется кочегар в котельную завода, он решил устроиться на работу по совместительству. При устройстве на работу в отделе кадров потребовали справку с основного места работы о характере и условиях труда. Н. отказался принести ее, считая, что работа по совместительству — это его личное дело, никто не может запретить ему работать на нескольких работах.

Что такое общие и специальные нормы? Как они соотносятся? Кто прав в этом споре?

4. Е. в соответствии с графиком отпусков должна была пойти в отпуск в августе месяце. Узнав о том, что Трудовой кодекс

допускает получение компенсации за часть отпуска сверх 28 календарных дней, она решила получить компенсацию за две недели отпуска, который не использовала в полном объеме в 2001 г.

Каково действие законов во времени? Вправе ли Е. рассчитывать на денежную компенсацию оставшейся части отпуска, не использованного ранее?

5. В отраслевом тарифном соглашении было предусмотрено соотношение в фонде оплаты труда основной заработной платы и переменной части как 65:35. Работодатель считал это положение необязательным и отказался его соблюдать. Профсоюз настаивал на соблюдении этого соотношения, полагая, что отраслевое тарифное соглашение — обязательный документ для всех работодателей отрасли и работодатель не может его игнорировать.

Является ли источником права Отраслевое тарифное соглашение? Какое место в системе источников права оно занимает? На кого распространяются соглашения социально-партнерского характера? Как соотносятся отраслевое соглашение и коллективный договор?

6. Г. обратилась с иском к ООО о взыскании задолженности по заработной плате — начисленной и невыплаченной выручки от прямых продаж и компенсации морального вреда. Было установлено, что Г. состояла в трудовых отношениях с ответчиком в течение трех месяцев. По трудовому договору ей был установлен оклад, районный коэффициент, северная надбавка и процент от суммы продаж, устанавливаемый ежемесячно. Под роспись она была ознакомлена с документом под названием «Мотивация продавцов и управляющих магазинами». В суде было установлено, что сумма выручки персональных продаж на каждого работника показывалась в расчетном листе, но не выплачивалась. Причины для невыплаты или снижения сумм премии не были доказаны. Суд удовлетворил требования истицы, исходя из того, что в организации установлена сдельно-премиальная система оплаты труда, премиальная часть выплачивается в соответствии с локальным нормативным актом «Мотивация продавцов...». Ответчик подал апелляционную жалобу, в которой указал, что выплата премии является правом работодателя и что документ под названием «Мотивация продавцов...» не является локальным нормативным актом.

Какими признаками обладают локальные нормативные акты? Существуют ли требования к форме таких актов? Является ли

локальным нормативным актом упомянутый документ? Каким будет решение судебной коллегии по гражданским делам?

7. При проверке соблюдения законодательства о порядке обработки персональных данных органами Роскомнадзора было выявлено отсутствие документов, устанавливающих порядок обработки персональных данных сотрудников организации, не определено ответственное лицо, порядок передачи данных из одного подразделения в другое и пр. Кроме того, установлены факты хранения копий паспортов сотрудников, свидетельств о браке, рождении детей, что проверяющие сочли избыточным сбором данных. Было вынесено предписание об устранении нарушений закона.

Является ли обязательной разработка локального нормативного акта, определяющего правила обработки персональных данных сотрудников организации, а также клиентов, заказчиков, потребителей услуг? Установлена ли его форма? Можно ли собирать и хранить копии документов, содержащих персональную информацию? Правомерно ли вынесено предписание работодателю об устранении нарушений?

8. Между ОАО и профсоюзным органом возникли разногласия о понимании смысла правила ч. 1 ст. 82 ТК РФ, согласно которому работодатель обязан в письменной форме сообщить о предстоящем сокращении численности (штатов) выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Вопрос заключался в том, исчислять ли начало двухмесячного срока за два месяца до издания приказа о сокращении численности и начала предупреждения работников об увольнении (фактически — за 4 месяца до расторжения договоров) либо не менее чем за два месяца до увольнения, т. е. одновременно с предупреждением о предстоящем увольнении (фактически — не менее чем за 2 месяца). Районный суд требования работника, уволенного по сокращению штатов, о восстановлении на работе удовлетворил из-за нарушения работодателем сроков предупреждения профсоюза о предстоящем увольнении. Суд посчитал датой начала мероприятий 1 ноября 2006 г. — дату издания приказа о сокращении штатов, из чего следует, что работодатель должен был уведомить профсоюз не позднее 1 сентября 2010 г. ОАО обратилось в Конституционный суд РФ с жалобой на нарушение его прав положением ч. 1 ст. 82 ТК РФ. Заявитель считает, что право

работодателя изменять штатное расписание и начинать процедуру сокращения штатов только по истечении двухмесячного срока с даты информирования профсоюзного органа о принятии решения о сокращении штата работников ограничивает свободу экономической деятельности и противоречит ст. 8 Конституции РФ.

Обдумайте аргументацию. Не нарушен ли баланс интересов сторон трудового правоотношения правилом ст. 82 ТК РФ? Каким будет определение Конституционного суда? Каково значение актов судебного толкования?

9. Профсоюз обратился в суд с иском о признании незаконным приказа первого заместителя генерального директора организации «О сокращении штатов». В приказе излагалось решение о закрытии одного из структурных подразделений в связи с изменением направлений деятельности. Начальнику управления кадров социальной политики предписывалось уведомить профсоюзный комитет о предстоящем сокращении штатов за три месяца. В обоснование заявленных требований профком указал, что оспариваемый локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права, был издан ответчиком с нарушением требований ст. 372 ТК РФ, предусматривающей необходимость учета мнения представительного органа работников. Кроме того, решение заместителя генерального директора об исключении из штатов самостоятельного структурного подразделения принято неуполномоченным органом, поскольку принятие такого решения в силу устава организации находилось в компетенции совета директоров. В удовлетворении иска было отказано. Кассационная инстанция оставила решение суда без изменений.

Проведите анализ норм соответствующих статей кодекса. Каковы признаки локального нормативного акта и можно ли признать приказ работодателя в данном случае локальным нормативным актом? Сформулируйте обоснование решения.

Практические задания

1. Найдите в Трудовом кодексе и выпишите основания для принятия работодателем локальных нормативных актов (со ссылкой на конкретную статью). Сгруппируйте локальные нормативные акты, обязательные для принятия работодателем, и факультативные.

2. Составьте таблицу, сгруппировав локальные нормативные акты, принимаемые работодателем с учетом мнения представительного органа работников, и акты, принимаемые работодателем самостоятельно.

3. Разработайте проект Правил внутреннего трудового распорядка (можно объединить усилия с другими студентами), опираясь на ст. 189–190 ТК РФ.

4. Найдите в Трудовом кодексе и выпишите основания дифференциации трудового законодательства.

5. Исходя из ст. 6 ТК РФ, сформулируйте круг вопросов регулирования отношений, входящих в предмет трудового права, которые могут быть отнесены к компетенции законодательных органов субъектов РФ.

Тема 3

СУБЪЕКТЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

ВОПРОСЫ К ЗАНЯТИЮ

1. Каких субъектов трудового права вы знаете?
2. Когда возникает трудовая правосубъектность работника?
3. Возможно ли ограничение трудовой правосубъектности работника?
4. Каков правовой статус работодателя?
5. Какие виды работодателей выделяет законодательство?
6. Какими правами обладают профсоюзы в сфере труда?
7. Каковы функции профсоюзов в сфере трудовых отношений?
8. Является ли субъектом трудового права инспекция по труду?

Правовые кейсы

1. После окончания торгового училища С. пришла устраиваться на работу в торговый центр. Ей отказали, объяснив, что следует прийти через два месяца, когда исполнится 18 лет. Однако в другом магазине ее взяли на работу продавцом с предварительным испытанием на три месяца и предложили подписать договор о полной материальной ответственности.

Законны ли действия работодателя? Когда возникает трудовая правосубъектность у граждан? Изменится ли ситуация, если С. достигнет совершеннолетия?

2. П., 17 лет, приняли на работу в магазин, торгующий алкоголем. Работодатель потребовал подписания договора о полной материальной ответственности, а вечером из-за неявки другого сотрудника предложил задержаться до закрытия магазина. П. отказался, за что ему пригрозили увольнением.

С какого момента возникает трудовая правосубъектность граждан? Правомерны ли действия работодателя? Как П. может защитить свои права?

3. Несколько работников филиала строительной фирмы были уволены по сокращению штатов. Считая увольнение незаконным, они предъявили иск к филиалу о восстановлении на работе. В суде выяснилось, что директор филиала не обладает правом приема и увольнения работников. Приказ об увольнении работников был подписан руководителем строительной фирмы, издан с учетом мнения представительного органа профсоюзов.

Кто подразумевается под термином «работодатель»? Является ли филиал компании работодателем? Какими признаками трудовой правосубъектности должен обладать работодатель? Является ли участником правоотношений профсоюзный комитет организации?

4. Р. состояла в трудовых отношениях с индивидуальным предпринимателем, работала в должности продавца в магазине. С Р. был заключен трудовой договор от 1 января 2014 г., предусматривающий обязанность работодателя соблюдать законодательство, локальные нормативные акты, условия трудового договора и другие обязанности, вытекающие из закона. В августе 2017 г. Р. была уволена с работы в связи с прекращением деятельности в качестве индивидуального предпринимателя и исключением его из реестра.

Р. обратилась в суд с иском к индивидуальному предпринимателю о признании увольнения незаконным, взыскании выходного пособия, заработной платы, оплаты за дни временной нетрудоспособности, компенсации морального вреда. Суд первой инстанции, а затем и апелляционной удовлетворил иск, взыскав в пользу Р. выходное пособие в размере среднего заработка за три месяца. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного суда РФ признала выводы суда апелляционной инстанции основанными на неправильном толковании и применении норм материального права.

Обдумайте аргументацию суда. Есть ли особенности в статусе работодателя — индивидуального предпринимателя? Что такое «общие» и «специальные» нормы трудового права?

5. В ООО трудилось 12 человек. У некоторых из них трудовые договоры не были оформлены, что вызвало конфликты с работодателем. Работники потребовали оформления трудовых договоров в соответствии с трудовым законодательством. Кроме того, стали

создавать профсоюз и заявили о необходимости заключения коллективного договора с целью защиты своих интересов.

Кто относится к субъектам малого предпринимательства и являются ли они субъектами трудового права – работодателями? Каким образом оформляются трудовые отношения субъектами малого предпринимательства? Какие особенности статуса работодателей есть у субъектов малого предпринимательства? Обязано ли ООО заключать коллективный договор?

6. В связи с увеличением объема работы руководство ОАО решило изменить графики сменности и ввести ночные смены в ряде производств. Профком не возражал против изменения графиков сменности, но считал, что необходимо предварительно довести до сведения работников эти нововведения. Руководитель ОАО заявил, что откладывать введение новых режимов работы нецелесообразно, а мнение коллектива значения не имеет.

Какими правами в области установления условий труда обладает профсоюзный комитет? Может ли трудовой коллектив влиять на принятие решений работодателем?

7. На комбинате были отстранены от работы более 30 работников, как не прошедшие проверку знаний по технике безопасности и охране труда. Работники обратились в государственную инспекцию труда с жалобой. Были выявлены многочисленные нарушения закона со стороны работодателя, ему выдано предписание об их устранении. Работодатель отдельные нарушения устранил, но был не согласен с тем, что отстранение работников незаконно. Работники обратились в суд, требуя признать отстранение от работы незаконным, так как работодатель не организовал обучение, а также выплаты среднего заработка за период отстранения и компенсации морального вреда. Работодатель утверждал, что проверка внеочередная и не предполагает обучения работников, тем более, что участились случаи нарушений техники безопасности.

Является ли инспекция труда субъектом права? Каковы ее полномочия? Кто прав в этом споре?

Практические задания

1. Проведите сравнение работодателей — юридических лиц и работодателей — физических лиц, оформив в виде таблицы.

Критерии сравнения:

- право принятия локальных нормативных актов;
- создание производственных советов;
- заключение коллективного договора;
- профессиональное обучение работников;
- оформление приема на работу;
- изменение трудовых договоров;
- прекращение трудовых отношений;
- ответственность в сфере труда;
- иные критерии.

2. Изучите правовое положение профсоюзов. Сгруппируйте права профсоюзов в сфере установления условий труда работников и в сфере контроля за соблюдением работодателем законодательства о труде, оформите в виде таблицы.

3. Изучите главу 57 ТК РФ, ответьте на вопрос: обладает ли государственная инспекция труда правом принудительного исполнения работодателем обязанности по выплате начисленной, но не выплаченной в срок заработной платы и других выплат, причитающихся работнику?

Тема 4

ТРУДОВЫЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ

ВОПРОСЫ К ЗАНЯТИЮ

1. Что такое «трудовое правоотношение»?
2. Каковы признаки трудового правоотношения? Как отграничить его от смежных отношений, связанных с трудом?
3. Что такое «нетипичные трудовые отношения» или «скрытые трудовые отношения»?
4. Как доказать наличие фактических трудовых отношений?
5. Каковы основания возникновения трудового правоотношения?
6. Что составляет содержание трудового правоотношения?
7. Каковы основания изменения и прекращения трудового правоотношения?

Правовые кейсы

1. Для проведения столярных работ поликлиника заключила договор со столяром. По договору столяр обязался в течение сентября месяца оборудовать регистратуру шкафами с выдвижными ящиками, а поликлиника — уплатить ему за работу. Выполняя работу, столяр упал со стремянки и в течение двух недель был нетрудоспособен, поэтому работу он завершил к середине октября. При производстве расчета за выполненную работу столяр потребовал выплатить ему пособие по нетрудоспособности, поскольку он получил травму на производстве, а поступление на работу и увольнение с нее должны быть записаны в его трудовую книжку. Заведующая поликлиникой, отказав столяру в его требованиях, предупредила, что из причитающейся ему суммы будет произведен вычет стоимости испорченных им при раскрое нескольких листов материала.

Дайте характеристику возникших отношений. Был ли между сторонами заключен трудовой договор? Обоснованы ли требования

столяра? Как следует разрешить спор об ответственности за порчу материалов? Как будет решено дело?

2. Районный суд рассмотрел в судебном заседании гражданское дело по иску гр. А. к ООО о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда. В процессе судебного разбирательства суд установил следующее. Истец обратился с иском к ответчику, ссылаясь на то, что в течение нескольких месяцев работал у ответчика и был незаконно уволен без какого-либо оформления.

Директор ООО пояснил, что предложил своему знакомому работать в качестве его водителя, а также выполнять отдельные поручения. Трудовой договор не был оформлен и запись в трудовой книжке не производилась. При этом ему ежемесячно выплачивалось денежное вознаграждение за работу, а внезапно в феврале месяце было объявлено об увольнении без указания причин. Приказ об увольнении истца не издавался и выходное пособие не выплачивалось.

Истец пояснил, что ему выдавалась доверенность на право управления автомобилем, он занимался перевозкой к месту работы и других лиц на других машинах. Указанные обстоятельства подтвердились показаниями свидетеля, а также материалами дела: заявкой ООО на оформление пропуска истцу, оригиналами накладных и доверенностей на получение продукции от ООО на имя истца с указанием его паспортных данных, копий доверенностей Б. на управление автомашиной истцу.

Подлежат ли удовлетворению исковые требования истца? Основательны ли доводы ответчика о том, что трудовой договор не был оформлен в письменном виде, в связи с чем трудовые отношения не возникли? Если истец не представил суду доказательств о размере своего среднего заработка, каким образом исчислять средний заработок за время вынужденного прогула? Удовлетворяют ли требование о взыскании морального вреда?

3. На протяжении нескольких месяцев между гр. Р. и государственным унитарным предприятием (ГУП) неоднократно заключались договоры на оказание услуг, в соответствии с которыми заявительница принимала на себя обязательства по проведению экскурсий в музее «Мир воды Санкт-Петербурга», а также по разработке методических рекомендаций. Считая, что сложившиеся

отношения с заказчиком не являются гражданско-правовыми, Р. обратилась в районный суд с иском к ГУП о признании существующих отношений трудовыми, оформлении приема в соответствии с трудовым законодательством. Увольнение по сокращению штатов потребовала признать незаконным и взыскать заработную плату за время вынужденного прогула, пособие в размере двухмесячного заработка, а также компенсацию за неиспользованный отпуск. Решением суда истице было отказано под предлогом отсутствия в штатном расписании соответствующих должностей и эпизодичности работы на предприятии.

Обдумайте аргументацию. Какими признаками обладают трудовые отношения? Возможна ли переквалификация гражданско-правовых отношений в трудовые и какие последствия это повлечет?

4. Верховный суд рассмотрел дело по иску гражданина к АО об установлении факта трудовых правоотношений. Истец утверждал, что при трудоустройстве ему было навязано оформление трудовых отношений договорами гражданско-правового характера, согласно которым он исполнял обязанности по осуществлению контрольно-пропускного режима и охраны объектов Общества. Суды первых двух инстанций отказали гражданину в удовлетворении требований, исходя из того, что с гражданином не заключен трудовой договор, заявление о приеме он не представлял, приказы о приеме и увольнении не издавались.

В процессе рассмотрения дела выяснилось, что истец был направлен для трудоустройства в АО на вакантную должность вахтера (охранника) службой занятости, договор оказания услуг заключен по инициативе работодателя. Работа носила постоянный характер. Между сторонами сложились непрерывные и длительные отношения (договор неоднократно продлевался). Истец при работе руководствовался инструкциями Общества, подчинялся начальнику службы безопасности и не мог покинуть пост без согласования с ним, вел журнал учета и сдачи смен. Зарплату получал в определенной сумме, регулярно.

Можно ли признать сложившиеся отношения трудовыми? Достаточно ли убедительна аргументация судов?

5. П. работал в отделе внутренних дел (ОВД) с 2005 г. по срочному трудовому договору, который ежегодно перезаключали. Весной его уведомили о сокращении должности, а с 15 сентября приняли

на ту же самую работу, но уже по договору возмездного оказания услуг. При этом обязанности он выполнял те же, что и по трудовому договору (колка и складывание дров, отопление помещения, уборка снега). Когда истец заболел, в выплате пособия по нетрудоспособности ему было отказано со ссылкой на то, что он работает по договору возмездного оказания услуг. Истец просил признать отношения трудовыми, обязать ответчика произвести выплату пособия по временной нетрудоспособности.

Представитель ответчика ОВД иск не признал, указывая, что истец, подписав договор возмездного оказания услуг, принял и согласился с его условиями. Выяснилось, что П. оказывал услуги лично, оплата услуг производилась ежемесячно, включает районный коэффициент, северные надбавки, что говорит о личном выполнении трудовой функции. Согласно показаниям свидетелей, на работу истец являлся к определенному времени, работал посменно, что подтверждается табелем учета рабочего времени и свидетельствует о подчинении его правилам внутреннего трудового распорядка. ОВД обеспечивал П. инвентарем. Суд признал рассматриваемый договор трудовым и обязал отдел внутренних дел в течение одного месяца со дня вступления решения в законную силу привести отношения с гражданином П. в соответствие с требованиями ТК РФ, произвести выплату П. пособия по временной нетрудоспособности за период его болезни.

Имеются ли признаки трудового отношения в данном случае? Предусмотрена ли переквалификация гражданско-правового договора в трудовой договор и какие последствия повлечет?

6. В результате проверки обоснованности расходования средств Фондом социального страхования (ФСС) фонд отказал ООО в принятии к зачету расходов, произведенных страхователем (на выплату пособия вставшим на учет в ранние сроки беременности, пособия при рождении ребенка, пособия по беременности и родам и пособия по уходу за ребенком). Фонд сделал вывод о том, что Общество произвело фиктивное трудоустройство на работу супруги директора Общества на должность старшего менеджера с целью получения оснований для возмещения средств социального страхования. Установлено, что И. была принята на должность старшего менеджера за несколько месяцев до ухода в отпуск по беременности, в связи с чем скорректировано штатное расписание,

оклад повышен, установлена надбавка в 30 %. После ухода в отпуск по беременности И. должность осталась вакантной, оклад старшего менеджера по штатному расписанию понижен на 45 %. Общество не представило доказательств, подтверждающих выполнение И. функций старшего менеджера, оформление ею каких-либо документов или выполнение иных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией.

Возникли ли трудовые отношения в данном случае? Каким будет решение суда?

7. Работники обратились с иском о признании факта трудовых отношений. В ходе судебного разбирательства установлено, что они были допущены к работе, выполняли договоренности о прохождении испытательного срока, передали трудовые книжки. В суд были представлены удостоверения, подтверждающие прохождение квалификационных курсов, в которых местом работы значится компания-ответчик, документы о прохождении обучения правилам техники противопожарной безопасности, журнал выполнения работ, заверенный печатью организации. Кроме того, организация выдала им сим-карты с корпоративными номерами. Однако в течение нескольких месяцев работники не получали заработную плату, что побудило их обратиться в суд. Представитель организации заявил об отсутствии в штатном расписании свободных рабочих мест и доказательств наличия трудовых правоотношений (трудовых договоров, приказов и пр.).

Возможно ли доказать существование трудовых правоотношений? Каким будет решение суда?

8. И. договорился о работе в качестве плиточника, передав заявление и необходимые документы в отдел кадров. Ему сказали, что он должен приступить к работе в понедельник, 10 апреля. Однако И. заболел и пришел на работу лишь 21 апреля. Представил он и больничный лист.

С какого момента возникают трудовые отношения? Имеет ли И. право на пособие по временной нетрудоспособности? Обязан ли работодатель сохранять рабочее место за лицом, не приступившим к работе? Если трудовой договор был заключен, какова в дальнейшем его судьба?

9. Работодатель предложил нескольким работникам уволиться и зарегистрироваться в налоговой службе в качестве самозанятых.

При этом работодатель привел аргументы: для бывших работников ничего не изменится, они будут выполнять ту же самую работу, а вот доходы у них увеличатся, так как налог, который они будут платить как самозанятые, существенно ниже.

Правомерны ли действия работодателя? Определите правовую природу отношений, возникших в данной ситуации. Относятся ли они к сфере трудового права?

Практические задания

1. Назовите признаки трудовых правоотношений. Составьте сравнительную таблицу признаков трудового правоотношения и гражданского правоотношения.

2. Назовите основания возникновения трудовых правоотношений.

3. Изучите Рекомендацию Международной организации труда (МОТ) о трудовом правоотношении (2006 г.). Сформулируйте основные выводы, вытекающие из этого международного акта.

4. Изучите ст. 19.1 Трудового кодекса РФ. Ответьте на вопрос, как работник может защитить свои права, если работодатель не оформил трудовой договор (прием на работу)? Какие доказательства можно использовать в данном случае?

5. Приведите примеры трудовой деятельности, встречающиеся в современных условиях, отличные от классических форм трудовых отношений с четкой регламентацией рабочего времени, стабильной занятостью, постоянной зарплатой и пр. Как называется это явление в экономической и юридической литературе?

Тема 5

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ВОПРОСЫ К ЗАНЯТИЮ

1. Что понимают под термином «социальное партнерство» и в чем его значение?
2. Каковы формы и уровни социального партнерства?
3. На каких принципах основывается социальное партнерство?
4. Какие виды социально-партнерских соглашений вы знаете?
5. Что такое коллективный договор, кто является его сторонами?
6. Является ли обязательным заключение коллективного договора?
7. Каков порядок заключения коллективного договора?
8. Каково содержание, структура коллективного договора? Какие условия нельзя включать в коллективный договор?
9. Как осуществляется контроль за выполнением коллективного договора?
10. Предусмотрена ли ответственность сторон за невыполнение коллективного договора?

Правовые кейсы

1. При заключении коллективного договора между представителями работодателя и работников возникли разногласия. Представители работников настаивали на включении в коллективный договор нормы, устанавливающей соотношение между объемом средств, направляемых на основную часть оплаты труда и на дополнительную часть в пропорции 70 : 30 процентов. Работодатель был против, считая, что распределение средств на те или иные цели является его правом в силу экономической свободы, данной законом, и что в противном случае он лишится механизмов воздействия на работников.

Какова процедура заключения коллективного договора? Как разрешить данную ситуацию?

2. Коллективный договор комбината предусматривал повышение заработной платы в связи с инфляцией всем сотрудникам на 20%. Работодатель посчитал обременительным такое решение, проконсультировался с собственником и предложил производить единовременную доплату к отпуску каждому работнику в размере 33 тыс. руб. Профсоюзный комитет согласился с таким предложением. Соответствующее изменение было решено внести в коллективный договор.

Не противоречит ли закону такое решение? Можно ли внести изменения в действующий коллективный договор и каким образом?

3. В проект коллективного договора по инициативе начальников цехов был включен пункт о вычетах из заработной платы работников, нарушивших трудовую дисциплину, определенной денежной суммы. В обоснование было заявлено, что из-за нарушений трудовой дисциплины (прогулов, опозданий и т. п.) Общество несет убытки, поэтому виновные — нарушители трудовой дисциплины, компенсируя потери, должны быть наказаны рублем. Представители профкома возражали против данного пункта, доказывая, что такие меры воздействия нельзя включать в коллективный договор. Сомнения также вызвал пункт о том, что за работу в выходные дни работникам предоставляются отгулы.

Кто прав в этом споре? Обоснуйте позицию.

4. В коллективном договоре была предусмотрена выплата премии некурящим сотрудникам. В ходе проверки налоговая инспекция исключила из расходов на оплату труда суммы премий некурящим сотрудникам. По мнению налоговиков, эти премии не связаны с выполнением работниками трудовых обязанностей и не имеют прямого отношения к производственной деятельности предприятия. Следовательно, их нельзя включать в расходы в целях налогообложения прибыли. В итоге организации доначислили налог на прибыль, пени и штраф. Работодатель с такой трактовкой не согласился и подал иск в суд.

В суде было установлено, что основная цель выплаты премий некурящим сотрудникам заключалась в установлении заинтересованности персонала в снижении потерь рабочего времени от перекуров. Премии выплачивались регулярно, в случае обнаружения факта курения в течение рабочего дня сотрудник лишался премии.

Влияют ли спорные выплаты на результаты работы, на производительность труда? Можно ли отнести суммы премий к расходам на оплату труда? Каким будет решение суда?

5. Трехстороннее соглашение между Правительством области, Федерацией профсоюзов области и Союзом промышленников и предпринимателей области предусматривает некоторые меры по обеспечению занятости населения, социальных гарантий трудовых прав и тарифного регулирования оплаты труда. В частности, предусмотрено, что работодатели оплачивают труд работников, отработавших полную норму рабочего времени, в соответствии с коллективным договором, индивидуальным трудовым договором, но не ниже прожиточного минимума, установленного в области. Предусматривалась также индексация зарплаты в размере не ниже, чем уровень инфляции в данном субъекте РФ.

Какова сфера действия данного Соглашения? Распространяется ли оно на всех работодателей области? Как оно соотносится с коллективными договорами, действующими в организациях и у индивидуальных предпринимателей? Если в отношении работников действуют несколько соглашений, какое из них следует применять?

6. Государственная инспекция труда провела ряд проверок соблюдения трудового законодательства в организациях и у индивидуальных предпринимателей. Обследования показали, что из-за финансовых трудностей, неумения руководителей управлять собственностью, незнания ими законодательства и сознательного нарушения законов положение с соблюдением законодательства о труде и охране труда остается сложным. Внимание инспекции труда привлекли некоторые пункты коллективных договоров: выплата зарплаты один раз в месяц, штрафы и переводы на нижеоплачиваемую работу за нарушения трудовой дисциплины, уменьшение отпуска на число дней прогула.

Соответствуют ли закону данные положения коллективных договоров? Является ли инспекция по труду субъектом трудового права? В какие правовые отношения она может вступать?

7. Л. обратился в суд с иском к ООО «Шахта Ч.» о взыскании единовременного пособия в сумме 45 тыс. руб. Требования мотивированы тем, что он отработал в угольной промышленности свыше 15 лет. На основании Отраслевого тарифного соглашения

по угледобывающему комплексу работнику, получившему право на пенсию, работодатель обязан выплатить единовременное пособие в размере не менее 15% среднемесячного заработка за каждый год работы в угольной промышленности. Истец имеет право на указанное пособие, однако ответчик отказал ему в его выплате.

Судья, отказывая Л. в удовлетворении исковых требований, исходил из того, что ООО «Шахта Ч.» не присоединилась к Отраслевому тарифному соглашению, поскольку ее представитель не участвовал в подписании соглашения, шахта не делегировала своего представителя и не присоединилась к нему письменно. Коллективный договор ООО также не предусматривает право работника на указанное пособие.

Правильное ли решение вынес суд? Как соотносятся коллективный договор и отраслевое тарифное соглашение? Какое доказательство должно быть представлено в суд?

Практические задания

1. Назовите виды социально-партнерских соглашений, расположите по юридической силе.

2. Изучите Трудовой кодекс, найдите и выпишите основания для включения тех или иных условий в коллективный договор.

3. Изучите коллективный договор между ФГАОУ ВО «УрФУ» и работниками университета на 2018–2020 гг. Сформулируйте основные положения нормативного характера, содержащиеся в коллективном договоре.

4. Проведите сравнение коллективного договора и трудового договора, представьте в виде таблицы по следующим критериям:

- стороны договора;
- форма договора;
- содержание договора;
- срок договора;
- процедура (порядок) внесения изменений;
- возможность продления, перезаключения;
- ответственность за невыполнение условий;
- иные критерии.

Тема 6

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

ВОПРОСЫ К ЗАНЯТИЮ

1. Что такое трудовой договор, в чем его значение?
2. Каковы стороны трудового договора?
3. Каков порядок заключения трудового договора? Что такое «необоснованный отказ в приеме на работу»?
4. Что такое «электронная форма ведения учета сведений о трудовой деятельности»?
5. Каково содержание трудового договора? Какие условия нельзя включать в трудовой договор?
6. Что такое «предварительное испытание при приеме на работу», в чем его юридическое значение?
7. Что понимается под изменением трудового договора? Чем отличается перевод на другую работу от перемещения работников?
8. Что понимается под «изменением условий трудового договора в связи с изменением организационных и технологических условий труда»?
9. Каков порядок расторжения трудового договора по инициативе работника?
10. По каким основаниям и в каком порядке возможно расторжение трудового договора по инициативе работодателя?
11. Какие гарантии и компенсации работникам предоставляются при расторжении трудового договора по инициативе работодателя?
12. По каким основаниям возможно расторжение трудового договора по инициативе лиц, не являющихся стороной договора?
13. Как происходит оформление увольнения и производство расчета?
14. Какие виды трудовых договоров вы знаете?
15. Что такое «совместительство»?
16. При каких условиях возможно заключение срочных трудовых договоров?
17. Возможно ли продление срочных договоров?

Правовые кейсы

1. Постановлением главы города был утвержден перечень работ и профессий, рекомендуемых для временного трудоустройства несовершеннолетних граждан на территории города. В перечень включены, в частности, такие виды работ, как уборка территорий, помещений, подсобные работы в различных производствах, благоустройство территории парков и скверов, доставка печатных изданий и почтовой корреспонденции, а также некоторые профессии. Было предусмотрено обеспечить трудоустройство несовершеннолетних в летний период года в первую очередь из неполных семей и оказавшихся в сложной жизненной ситуации.

При каких условиях возможна работа несовершеннолетних? Какой орган должен предоставить список несовершеннолетних граждан, нуждающихся в трудоустройстве в первую очередь? Какие органы обеспечивают совместную работу по выполнению данного постановления?

2. К. поступила на работу в кафе, объяснив, что у нее тяжелое материальное положение, работа просто необходима. Родители К. не работали, вели вольный образ жизни, воспитанием не занимались, хотя девушка еще училась в 10 классе общеобразовательной школы, ей было 16 лет. У К. оказались ночные смены. Никакой медицинской справки она работодателю не представила.

Есть ли нарушения закона в данном случае? Какие органы участвуют в процессе трудоустройства несовершеннолетних? Как защитить права несовершеннолетней?

3. Прокурорской проверкой установлено, что в августе прошлого года образовательным учреждением был заключен трудовой договор и принята на должность замдиректора по учебно-воспитательной работе работница, ранее занимавшая должность государственной гражданской службы в областном министерстве образования. Установлено, что сотрудница, наделенная в период службы в министерстве контрольно-надзорными полномочиями в отношении данной школы, перед заключением трудового договора с образовательным учреждением в комиссию по урегулированию конфликта интересов министерства не обращалась, согласия на заключение трудового договора не получила. В целях устранения выявленных нарушений прокуратура направила иск о признании трудового договора заключенным с нарушением требований закона

и о возложении обязанности на образовательное учреждение прекратить трудовой договор.

Были ли нарушены нормы закона в данном случае? Каким будет решение суда? Если суд признает требование прокуратуры обоснованным, по какому основанию уволят заместителя директора школы?

4. В результате прокурорской проверки было установлено, что медицинское учреждение не представило в установленный срок информацию о принятии бывшей сотрудницы Управления Федеральной миграционной службы М. на работу по трудовому договору на ее прежнее место работы (районная больница). Бывшая начальница территориального пункта Управления Федеральной миграционной службы (ФМС) района М. ранее привлекалась к ответственности за коррупционные действия и была признана виновной в злоупотреблении служебными полномочиями, подлоге и получении взятки. В связи с нарушением требований трудового законодательства Центральная районная больница и главврач медицинского учреждения были привлечены к административной ответственности.

Каковы особенности приема на работу бывших государственных гражданских служащих? Были ли нарушены нормы трудового законодательства при приеме на работу бывшей сотрудницы ФМС? Правомерно ли привлечены к административной ответственности указанные лица?

5. Проанализируйте условия трудового договора с работником. Дайте оценку правомерности условий трудового договора, обоснуйте ответ:

а) работодатель организует повышение квалификации работника и стажировку, в том числе за рубежом;

б) работодатель обязуется предоставить квартиру работнику в период работы в данной организации;

в) работник обязуется хранить коммерческую тайну в период работы и после прекращения работы у работодателя в течение трех лет;

г) за работу в выходной день работнику предоставляется отгул;

д) заработная плата выплачивается не позднее 20 числа следующего месяца;

е) работодатель вправе уволить работника, болеющего свыше десяти календарных дней;

ж) работник вправе расторгнуть срочный трудовой договор только по уважительным причинам;

з) в случае причинения имущественного ущерба работник обязуется возместить его в полном объеме;

и) работодатель обязуется оплачивать проезд работника на городском пассажирском транспорте;

к) при досрочном расторжении договора работник обязан заплатить неустойку в размере десяти окладов;

л) работник имеет право на ежегодный отпуск продолжительностью 24 рабочих дня без оплаты;

м) работник обязуется работать только в данной организации;

н) работник обязуется работать 48 часов в неделю;

о) в случае производственной необходимости работник обязан остаться после окончания рабочего дня для выполнения трудовых обязанностей;

п) работник обязуется не вступать в профсоюз и не создавать профсоюз в организации.

6. В трудовом договоре со специалистом было оговорено условие о предоставлении ему дополнительного отпуска продолжительностью два календарных дня в связи с напряженным характером работы. Через год после заключения договора работодатель отменил это условие, ссылаясь на то, что ст. 57 ТК РФ не относит его к существенным условиям трудового договора, а потому он вправе изменить его в одностороннем порядке.

Как классифицируют условия трудового договора? Прав ли работодатель?

7. В трудовом договоре с юристом была сформулирована обязанность хранить коммерческую тайну и запрет на внерабочие контакты с клиентами работодателя. За нарушение условия соглашения предусматривалась неустойка в размере 500 тыс. руб. После увольнения юрист стал представлять интересы одного из клиентов бывшего работодателя, и последний обратился в суд с требованием о взыскании неустойки, оговоренной в соглашении.

Как определяется содержание трудового договора? Каким будет решение суда? Обдумайте аргументацию.

8. Генеральный директор ООО установил себе заработную плату в размере больше, чем это было предусмотрено трудовым договором (оклад, премии, доплата к отпуску и пр.). Это обстоятельство

вскрылось при его увольнении. ООО обратилось в суд и потребовало взыскать с генерального директора неосновательное обогащение — сумму убытков, понесенных в результате выплаты директором самому себе более высокой заработной платы. Спор между ООО и генеральным директором был рассмотрен в районном суде.

Возможно ли изменение условий трудового договора таким способом? Кто является работодателем генерального директора? Как будет решено дело? Можно ли считать этот спор трудовым?

9. С медицинскими работниками (медицинские сестры по физиотерапии, врачи специалисты — врач-кардиолог, терапевт) заключили договоры о повышении квалификации (профессиональной переподготовке), поскольку обязательным требованием для медицинских работников является наличие диплома о медицинском образовании и сертификата, срок действия которого 5 лет. По окончании срока действия сертификата работники командированы на учебу. Работодатель оплачивает стоимость обучения работника, проезд, среднюю заработную плату на период обучения. В договоре с указанными работниками были включены условия:

- работать в соответствии с полученной специальностью в течение 5 лет;
- в случае невыполнения обязательств возместить расходы, понесенные работодателем. При этом в расходы включают оплату обучения, проезда, командировочные расходы, среднюю зарплату по основному месту работы.

Правомерно ли заключение такого договора? Является ли повышение квалификации указанных работников обязанностью работодателя? Обязан ли работник возмещать расходы в случае увольнения?

10. Л. работала в качестве раскройщицы тканей в ателье. Ее рабочее место находилось в магазине по продаже тканей. В связи с реконструкцией магазина и закрытием пункта по раскрою тканей рабочее место Л. было перенесено в ателье, находящееся в другом конце города. В ателье в обязанности раскройщицы входит не только раскрой, но и некоторые другие обязанности (примерка, сдача готовых изделий и т. п.). Л. обратилась с иском о восстановлении на работе, но районный суд посчитал, что ее требования не подлежат удовлетворению, аргументировав тем, что перенесение рабочего места из магазина в ателье не является переводом.

Каковы признаки перевода на другую работу? В чем отличие перевода от перемещения на другое рабочее место? Правильно ли решил дело суд?

11. В юридическую консультацию обратилась сотрудница, рассказавшая, что она несколько лет работала машинисткой, однако теперь в конторе установили компьютеры и всем предлагают трудиться на компьютерах. Сотрудница считает, что ей поздно переучиваться, и она опасается навредить своему здоровью. Может ли она отказаться работать на компьютере? Обоснуйте ответ юридической консультации.

12. Работник подал заявление об увольнении по собственному желанию, попросив уволить его сегодня же (день в день). Однако работодатель уволил его только по прошествии двухнедельного срока предупреждения об увольнении. Работник был убежден, что работодатель обязан уволить его в желаемую дату или отказать в удовлетворении заявления в принципе, но не расторгать договор в ту дату, о которой он не просил. Работник обратился в суд с требованием восстановления на работе. Работодатель заявил, что увольнение произведено в полном соответствии с трудовым законодательством.

Изучите ст. 80 ТК РФ. Правомерны ли действия работодателя? Как можно было согласовать увольнение в желаемую дату?

13. При увольнении по сокращению штатов работодатель предлагал увольняемому несколько вакансий, чтобы работник выбрал соответствующую его образованию и квалификации должность. С работником проводилось собеседование. Однако в каждом случае устанавливалось несоответствие работника квалификационным требованиям по желаемой им должности. В результате перевод не состоялся. Работник был крайне недоволен и обратился в суд с требованием восстановления на работе, приводя в качестве аргумента то обстоятельство, что работодатель отказывал ему в переводе на должности, которые сам же предлагал ему. Он утверждал, что работодатель вводил его в заблуждение.

Какова процедура увольнения по сокращению штатов, соблюдена ли она? Как будет решено дело?

14. Сотрудница была уволена по сокращению штатов. Вакансии, которые ей предлагались, не соответствовали ее квалификации. Однако в суде кассационной инстанции выяснилось, что в период

двух месяцев после уведомления об увольнении в штатное расписание были включены несколько должностей, большая часть которых уволенной не предлагалась. Некоторые из них уволенная работница могла бы занять, но эти должности были заняты вновь принятыми лицами или переведенными с других должностей, которые не сокращались.

Каков порядок увольнения по сокращению штатов? Какие обстоятельства необходимо доказать в суде? Каким будет решение суда кассационной инстанции?

15. Работники оспаривали увольнение по сокращению штатов, доказывая, что в проведении сокращения штатов не было необходимости. Работодатель со своей стороны утверждал, что изменение структуры организации объективно привело к сокращению штатов. Работодатель представил утвержденное новое штатное расписание, в котором было сокращено количество штатных единиц в организации.

Что такое сокращение штатов (численности)? Что такое штатное расписание? Кто принимает решение о сокращении штатов? Обязан ли работодатель доказывать целесообразность проведения сокращения штатов? Изменится ли решение, если речь идет об увольнении членов профсоюза?

16. А. была уволена за прогул. Полагая, что ее уволили незаконно, А. обжаловала увольнение в суд. В суде выяснилось, что ей звонили по телефону по поводу неявки на работу. После беседы по телефону был составлен акт об отказе объяснить факт прогула. Акт подписали в том числе и лица, которые в телефонном разговоре не участвовали. Подтвердить в суде, что работник отказался дать объяснение причины отсутствия на работе, не удалось. Суд решил, что порядок увольнения нарушен, и восстановил работницу на работе.

Каков порядок увольнения за нарушения трудовой дисциплины? Нарушена ли процедура увольнения в данном случае?

17. Работник подал заявление об увольнении по собственному желанию. В последний день срока предупреждения он не работал и около 20.00 отправил работодателю по электронной почте заявление об отзыве ранее поданного заявления об увольнении. Работодатель заявление увидел на следующий день, но приказ об увольнении уже был издан. Работник оспорил увольнение, заявив, что он имел

право отозвать ранее поданное заявление до истечения двухнедельного срока предупреждения.

Когда истекает срок предупреждения? Можно ли было воспользоваться электронной почтой? Изменилось бы что-либо, если бы отзыв был сделан телеграммой?

18. Е. была принята на работу на должность главного бухгалтера администрации района после увольнения с данной должности Х. Решением районного суда Х. была восстановлена в должности главного бухгалтера (ранее занимаемой), а Е. распоряжением главы администрации была уволена с этой должности в соответствии с п. 2 ст. 83 ТК РФ (в связи с восстановлением по решению суда на работе работника, ранее выполнявшего данную работу).

Не согласившись с увольнением, Е. обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и взыскании средней заработной платы, сославшись на то, что уволена она незаконно, в период беременности. Решением районного суда, оставленным без изменения Судебной коллегией по гражданским делам Верховного суда республики, иск удовлетворен: Е. восстановлена на работе в прежней должности, с ответчика в ее пользу взыскан средний заработок за время вынужденного прогула.

Зам. Генерального прокурора РФ внес представление в Верховный суд РФ, указав на ошибочное толкование судебными инстанциями норм материального права, которое привело к вынесению неверного решения.

Какими нормами руководствовался зам. Генерального прокурора РФ? Обоснуйте его представление.

19. И. работал учителем в средней школе. Приказом директора школы он был уволен по п. 8 ст. 81 ТК РФ за совершение аморального проступка. В отношении него было возбуждено уголовное дело по ст. 133 УК РФ (побуждение к действиям сексуального характера). Поводом к увольнению явилось его аморальное поведение в отношении трех учениц 6-го класса средней школы.

И. обратился в суд с иском о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда, ссылаясь на то, что аморального проступка он не совершал, а увольнение явилось следствием его критики руководства школы; по уголовному делу приговором суда он оправдан. Решением районного суда И. в иске было отказано.

Суд посчитал увольнение законным, установив, что поведение И., работа которого непосредственно связана с воспитанием детей, являлось аморальным, несовместимым с продолжением воспитательной деятельности. В кассационном порядке решение суда было отменено и иск удовлетворен. В надзорном представлении заместитель Генерального прокурора РФ просил отменить определение кассационной инстанции и оставить в силе решение суда первой инстанции.

Как будет решено дело? Имеет ли значение приговор суда по уголовному делу для разрешения гражданского дела? Следует ли из факта вынесения оправдательного приговора, что И. не совершал аморального проступка? Что признается аморальным проступком?

20. В марте месяце О. принята на работу в отдел социальной защиты в качестве инспектора на срок до 31 декабря на время послеродового отпуска и отпуска по уходу за ребенком С. 21 ноября О. ушла в отпуск по беременности, а 31 декабря уволена в связи с истечением срока договора. В этот день закончился отпуск С., которая вышла на работу. О. считает увольнение незаконным, так как во время беременности ее не имели права увольнять.

Какие гарантии предусмотрены для защиты прав беременных женщин? Как в данной ситуации должен поступить работодатель?

21. М. обратился в суд с иском о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда. Он пояснил, что был принят на работу в отдел ревизий и контроля контролером-ревизором пассажирских поездов. С ним был заключен договор о полной материальной ответственности. Через несколько месяцев он был уволен с работы по п. 7 ст. 81 ТК РФ. Поводом к увольнению послужил акт повторной ревизии, проведенной совместно с линейным отделом внутренних дел, в ходе которой было выявлено 11 пассажиров, которые заплатили штраф за безбилетный проезд ревизору М. Однако квитанции об оплате штрафа указанным пассажирам выписаны не были. Решением районного суда в удовлетворении иска было отказано. М. обратился с жалобой на решение суда, указав, что он не является работником, непосредственно обслуживающим денежные и товарные ценности, а потому не может быть уволен по п. 7 ст. 81 ТК РФ.

Правильное ли решение было принято судом?

22. 31 августа 2015 г. Ш. обратился в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью о признании заключенного с ним срочного трудового договора действующим на неопределенный срок, признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда. В обоснование заявленных требований указывает, что был принят на работу на основании срочного трудового договора, срок действия которого заканчивался 30.06.2015 г. Уволен в связи с истечением срока договора по п. 2 ст. 77 ТК РФ 5 августа 2015 г.

Представитель ответчика в суде утверждал, что срочный трудовой договор заключен с истцом на время выполнения заведомо определенной работы, связанной с планируемым запуском серийного производства новой модели автомобилей. На момент заключения срочного трудового договора указанный проект не был утвержден и запущен. В трудовые обязанности истца входило выполнение работ в отношении всего модельного ряда автомашин, выпускаемых на производстве.

Из заключенного с истцом срочного трудового договора следует, что срок его окончания определен конкретной датой — 30.06.2015 г. Условий, свидетельствующих о принятии истца на работу для выполнения заведомо определенного объема работы и связывающих окончание срока действия трудового договора со сроком окончания этой работы, трудовой договор не содержит.

Имеются ли основания для признания заключенного срочного трудового договора договором с неопределенным сроком? Каким будет решение суда?

23. У работника Общества (чистильщик) при прохождении медицинского осмотра выявили заболевание — астму. Работника отстранили от работы, а затем уволили по п. 8 ст. 77 ТК РФ, объяснив, что не располагают вакансиями для работников с таким заболеванием. Обком профсоюза работников строительной отрасли, представляя интересы работника, оспорил увольнение в суде. Было установлено, что работодатель не предложил несколько вакантных рабочих мест, которые уволенный работник мог бы занять с учетом состояния здоровья. Суд восстановил работника на работе, взыскал зарплату и компенсацию морального вреда. Работодатель принес кассационную жалобу на принятое решение.

Какие обстоятельства должны быть установлены в суде? Обладает ли профсоюз правом обратиться в суд? Каким будет решение областного суда?

Практические задания

1. Проанализируйте Федеральный закон РФ от 16 декабря 2019 г. № 439 «О внесении изменений в ТК РФ (в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде)». Ответьте на следующие вопросы:

- Какова цель принятия данного закона?
- Что такое «электронная трудовая книжка»?
- Всех ли работодателей затронут изменения закона?
- Что такое «индивидуальный персонифицированный учет»?
- Каковы сроки введения новых правил учета сведений о трудовой деятельности?
- Каков порядок перехода от традиционной трудовой книжки к электронной форме ведения учета сведений о трудовой деятельности?
- Каковы положительные (и если есть — отрицательные) стороны введения электронной формы учета сведений о трудовой деятельности?
- Как работник может получить сведения о трудовой деятельности?
- Какие механизмы защиты прав и интересов работников предусмотрены в законе?

2. Составьте проект трудового договора с работником, взяв за основу примерную форму (см. Приложение 1).

3. Составьте проект приказа о приеме на работу, взяв за основу примерную форму (см. Приложение 2).

4. Дайте классификацию трудовых договоров по такому критерию, как особенности субъектного состава, опираясь на ТК РФ.

5. Составьте дополнительное соглашение к трудовому договору о переходе временно на дистанционную работу (полностью или частично) (см. Приложение 5).

6. Изучите Федеральный закон «О внесении изменений в Трудовой кодекс в части регулирования дистанционной (удаленной)

работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» от 8 декабря 2020 г. № 407-ФЗ. Ответьте на вопросы:

- Какие варианты удаленной работы предложены в законопроекте?

- Как устанавливается порядок взаимодействия работника и работодателя при дистанционной (удаленной) работе?

- Что значит «упрощенный порядок введения дистанционной (удаленной) работы»?

- Требуется ли согласие работника на введение дистанционной работы?

- Изменяется ли оплата труда при дистанционной работе?

7. Проведите сравнение совместительства и совмещения профессий. Составьте таблицу. Критерии сравнения:

- определение понятий;
- порядок введения (установления);
- порядок оформления;
- существующие ограничения для введения совместительства и совмещения;

- регулирование рабочего времени и времени отдыха;

- регулирование оплаты труда;

- предоставление льгот и гарантий;

- прекращение совместительства и совмещения профессий.

8. Проведите сравнение аттестации работников и независимой оценки квалификации. Составьте таблицу. Критерии сравнения:

- цель процедуры;

- круг лиц, охватываемых процедурой;

- орган, осуществляющий оценку;

- процедура оценки;

- периодичность проведения оценки;

- правовые последствия;

- порядок обжалования;

- иные критерии.

Тема 7

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

ВОПРОСЫ К ЗАНЯТИЮ

1. Что понимается под рабочим временем по российскому трудовому праву?
2. Что такое «норма рабочего времени»?
3. Каковы виды рабочего времени?
4. Что такое «режим и учет рабочего времени», в чем их значение?
5. Какая работа считается сверхурочной работой?
6. Что понимается под временем отдыха? Каковы виды времени отдыха?
7. Что такое «отпуск»? Какие виды отпусков вы знаете?
8. Что такое «основной ежегодный отпуск» и каковы гарантии его предоставления?
9. Каков порядок предоставления и использования отпусков?
10. Можно ли получить денежную компенсацию за отпуск?

Правовые кейсы

1. Рабочие по предложению начальника цеха остались на работе для выполнения заказа, который нужно было выполнить в срок. По истечении месяца обнаружилось, что сверхурочные работы работникам не оплатили. Возник спор, однако в бухгалтерии пояснили, что приказа о привлечении к работе сверхурочно и об оплате в повышенном размере не было. Устное распоряжение начальника цеха во внимание не приняли. Работники обратились в комиссию по трудовым спорам с требованием произвести повышенную оплату за часы сверхурочной работы.

Правы ли рабочие? Что такое «сверхурочная работа»? Каков порядок привлечения к сверхурочной работе? Имеет ли значение устное распоряжение руководителя? Можно ли считать сверхурочной работой работу по собственной инициативе работника?

2. Через час после начала работы в токарном цехе завода произошла авария, в результате которой цех был лишен электроэнергии в течение трех часов. В конце рабочего дня начальник цеха распорядился компенсировать дневной простой. Работа в цехе продолжалась еще три часа после окончания рабочей смены. Рабочие потребовали оплатить им за три часа простоя и за три часа сверхурочных работ. Руководство против этого возражало, так как общая продолжительность работы не превысила установленной дневной нормы. Возник трудовой спор.

Рассмотрите спор по существу. Имеют ли право работники на повышенную оплату?

3. Профсоюз «Солидарность» от имени рабочего Ш. обратился в суд с иском о взыскании невыплаченной заработной платы и компенсации морального вреда. В обосновании иска указано, что Ш. работал на заводе и по причине отсутствия заказов приказом начальника цеха был объявлен простой в отношении ряда работников, в том числе Ш. Однако в указанный период Ш. осуществлял трудовую деятельность в соответствии с трудовым договором, в частности, выполнял работы по выдаче и приему на хранение ключ-марок грузоподъемных кранов цеха. Изучив материалы дела, суд пришел к выводу, что имел место простой по причинам, не зависящим от работодателя, и принял решение оплатить это время в размере двух третей тарифной ставки, рассчитанных пропорционально длительности времени простоя. Истец подал апелляционную жалобу, считая, что никакого простоя не было, он выполнял распоряжения начальника цеха и выдавал ключ-марки.

Каким будет решение апелляционной инстанции? Что такое «простой»? Обязан ли работник находиться на рабочем месте во время простоя? Правильно ли произведена оплата времени простоя?

4. Л. работал мастером в шахте, оспаривал взыскание, наложенное за опоздание на работу на 42 мин. Он считает, что рабочая смена начинается в 7 час 50 мин и заканчивается в 16 час 20 мин. Требование работодателя приходить к 7 час 15 мин расценивает как необоснованное. В суде выяснилось, что отсутствие Л. не позволило получить сведения от предшествующей смены о состоянии работ на участке, привело к тому, что слесарь по ремонту и машинист бульдозера покинули рабочее место раньше времени; произошла

задержка выдачи нарядов и простой работников смены. Суд пришел к выводу, что Регламент работы на участках ООО, предусматривающий приход мастера на работу в 7 час 15 мин, ухудшает положение работников, а требования работодателя нарушают ст. 91 ТК РФ.

ООО принесло апелляционную жалобу на решение суда, указывая, что Л. нарушил правила внутреннего трудового распорядка, должностную инструкцию мастера, Регламент работы участков угольного разреза. Эти локальные акты, опираясь на Отраслевое тарифное соглашение (ОТС) по угольной промышленности, предусматривают время перед началом и после окончания смены, связанное с производством (подготовительное время), в течение которого осуществляется получение наряда (отчет о его выполнении), санитарно-бытовое обслуживание, получение средств индивидуальной защиты, приборов контроля, питьевой воды и пр.

Что понимается под рабочим временем? Что такое «время, связанное с производством» или подготовительное время? Какими документами регулируется подготовительное время? Каким будет решение апелляционной инстанции?

5. Конвенция МОТ № 132 «Об оплачиваемых отпусках» предусматривает, что непрерывная часть ежегодного оплачиваемого отпуска (не менее двух недель) предоставляется и используется не позже, чем в течение одного года, а остаток ежегодного оплачиваемого отпуска — не позже, чем в течение 18 месяцев после окончания того года, за который предоставляется отпуск. Работодатели посчитали, что этот документ устанавливает период, за который работникам полагается компенсация неиспользованного отпуска при увольнении — 18 месяцев. В судебной практике единообразия не было. Некоторые суды отказывали работникам по спорам о выплате компенсации за неиспользованные отпуска, если дни отпуска не вписывались в этот интервал. Другие суды исходили из того, что Конвенция регулирует только сроки предоставления и использования отпусков, а не период, за который можно получать компенсацию при увольнении.

Правильно ли истолковали норму Конвенции работодатели, судьи? Ознакомьтесь с формулировкой нормы Конвенции, обонуйте свой вывод.

6. Сотрудница работала оператором в филиале банка. Накануне выходного дня работодатель заявил, что в воскресенье придется

поработать, так как у сотрудников ненормированный рабочий день, и они могут быть привлечены к работе и до, и после окончания рабочего дня, и в выходной день. Возник спор. Работники возражали против такой трактовки режима ненормированного рабочего дня.

Прав ли работодатель? Чем характеризуется такой режим, как ненормированный рабочий день?

7. При увольнении К. выяснилось, что он в течение нескольких лет не получал ежегодные отпуска. Он потребовал компенсации за неиспользованные отпуска, однако в отделе кадров и в бухгалтерии ему сказали, что он утратил право на эти отпуска, поскольку своевременно их не использовал. К. заявил, что работодатель под разными предлогами не предоставлял отпуска, хотя был обязан это сделать, и обратился в суд с требованием выплатить ему компенсацию за все неиспользованные отпуска.

Имеет ли право К. на денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска? Если да, то из какого заработка ее исчислят?

8. Городской суд рассмотрел дело по иску В. к АО о взыскании заработной платы за сверхурочно отработанное время. Обращаясь с иском, истица указала, что в соответствии с трудовым договором ей установлена 36-часовая рабочая неделя с одним выходным днем, однако фактически она работала не по 6, а по 8 часов, перерабатывая ежедневно по 2 часа без соответствующей оплаты. Суд изучил табель рабочего времени, фактически произведенную оплату, трудовой договор и пришел к выводу о наличии переработки сверх установленной продолжительности рабочего времени, не оплаченной работодателем.

Прав ли суд, на какую норму ТК РФ опирается суд в своем решении?

9. Ответчик обжаловал решение суда, присудившего оплатить сверхурочные работы сотруднице. Из материалов дела следует, что работодатель-ответчик установил женщине 40-часовую рабочую неделю, считая, что ст. 320 ТК РФ не обязывает работодателей устанавливать для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных местностях, 6-часовую рабочую неделю. Работодатель, по его мнению, вправе установить иную, большую продолжительность рабочей недели (40 час), не производя при этом оплату работы, находящейся за пределами сокращенной продолжительности рабочего времени. Ответчик считал, что сверхурочных

работ в этом случае нет и, соответственно, повышенной оплаты не может быть.

Правильно ли толкует работодатель положения ст. 320 ТК РФ? Каким будет решение по жалобе работодателя?

Практические задания

1. Рассчитайте норму рабочего времени за календарный месяц, квартал, год.

2. Рассчитайте общую продолжительность основного и дополнительного отпусков. Рассчитайте размер «отпускных», размер компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника, не отработавшего рабочего года.

3. Составьте проект приказа о предоставлении ежегодного отпуска работнику (см. Приложение 4).

4. В качестве самостоятельной работы изучите вопрос о введении суммированного учета рабочего времени, особенностях исчисления отпускных при суммированном учете рабочего времени.

Тема 8

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

ВОПРОСЫ К ЗАНЯТИЮ

1. Что понимается под термином «зароботная плата»? Каково экономическое и правовое понимание зароботной платы?
2. Каковы методы правового регулирования зароботной платы?
3. В чем особенности правового регулирования оплаты труда в бюджетной сфере?
4. Как производится оплата труда при отклонении от нормальных условий работы (в ночное время, за работу в праздничные и выходные дни и т. п.)?
5. Что такое «гарантийные выплаты»?
6. Что такое «компенсационные выплаты»?
7. Каков порядок выплаты зароботной платы?
8. Допустимы ли удержания из зароботной платы работников?
9. Возможна ли оплата труда в натуральной форме?
10. Обязательна ли индексация зароботной платы?
11. Какие механизмы защиты права на своевременную выплату зароботной платы предусмотрены законом?

Правовые кейсы

1. Сотрудница работала у индивидуального предпринимателя полный рабочий день и получала зарплату в минимальном размере, установленном законом. Работодатель под предлогом уменьшения объема работы предложил перейти на неполное рабочее время (20 час в неделю) и соответственно уменьшил зарплату наполовину. Считая, что платить менее минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного законом, работодатель не может, сотрудница обратилась в суд.

В чем значение МРОТ? Каков порядок установления минимального размера оплаты труда? Прав ли работодатель?

2. Работодатель распространил информацию о заключении с кредитной организацией договора на обслуживание (зарплатный проект). В соответствии с этим распоряжением все работники должны оформить карты в соответствующем банке. Некоторые работники возражали, однако столкнулись с угрозами расторжения трудового договора и другими неблагоприятными последствиями. Работники считали, что их лишили права выбора кредитной организации.

Законны ли действия работодателя? Как обосновать право работников на выбор банка и содействие работодателя в передаче личной информации в выбранный работником банк для открытия счета?

3. Группе работников производилась доплата за совмещение профессий в размере до 30 % ставки. Считая, что доплата не соответствует затратам труда, объему работы, работники потребовали повысить ее размер до 50 % ставки. Главный бухгалтер отказался это сделать, сославшись на приказ директора, который устанавливал размер доплаты за совмещение профессий в 30 % ставки (оклада).

Что такое совмещение профессий (должностей) и в каком порядке устанавливаются доплаты за выполнение таких работ?

4. В инспекцию по труду обратился работник. Суть жалобы состояла в том, что работодатель в течение нескольких месяцев не оплачивал сверхурочные работы. При обращении работника в бухгалтерию ему объяснили, что оплата сверхурочных работ производится по итогам года, когда подсчитывают, не превышена ли норма (количество разрешенных сверхурочных работ).

Прав ли работодатель? Каков порядок выплаты заработной платы?

5. Работник обратился в суд с иском о взыскании с работодателя невыплаченной заработной платы. Работник требовал оплаты 364 часов сверхурочной работы. Работодатель считал данные требования незаконными, ссылаясь на то, что при заключении трудового договора сторонами была согласована компенсация работнику сверхурочной работы путем предоставления дополнительного времени отдыха.

Является ли законным данное условие трудового договора? Существует ли норма часов сверхурочной работы? Каким будет решение суда?

6. Суд при разрешении дела и определении среднего заработка за время вынужденного прогула, руководствуясь ст. 139 ТК РФ и Положением о порядке исчисления среднего заработка от 11 апреля 2003 г., пришел к выводу о необходимости включения в средний заработок работника полевого довольствия, выплачиваемого работникам геолого-разведочных и топографо-геодезических предприятий. Решение было оспорено и вывод суда признан вышестоящей судебной инстанцией ошибочным. Согласно п. 2 Положения о выплате полевого довольствия работникам геолого-разведочных и топографо-геодезических предприятий и организаций полевое довольствие выплачивается работникам этих организаций в целях компенсации повышенных расходов при выполнении работ в полевых условиях. Полевое довольствие не облагается налогами, не учитывается в среднем заработке и не включается в фонд потребления. К этому моменту решение районного суда уже было исполнено.

Подлежат ли возврату деньги, излишне выплаченные работнику по судебному решению? Обоснуйте ответ.

7. В соответствии с коллективным договором заработная плата работникам должна была выплачиваться не позднее 5–7 и 19–21 числа следующего месяца. Однако выплата регулярно задерживалась под разными предлогами (не поступили деньги за поставленную продукцию, не расплатились арендаторы и т. п.). Некоторые работники обратились в профком за консультацией, каким образом они могут защитить свои права и должен ли работодатель нести какую-либо ответственность за задержку выплаты зарплаты? Сомнение работников вызвал и интервал выплаты зарплаты, они считали, что это должен быть определенный конкретный день. Сформулируйте ответ.

8. Работники обратились в Конституционный суд РФ с запросом, соответствует ли Конституции РФ ст. 153 ТК РФ. Суть спора в следующем. Заявители работали вольнонаемными на должностях гражданского персонала в воинской части. При работе в выходные и нерабочие праздничные дни им оплачивали работу в меньшем размере, чем за работу в будние дни (исходя из оклада с учетом районного коэффициента, но не учитывали иных доплат и надбавок). Суды отказали работникам, считая, что оплата производится за работу в выходные и праздничные дни в двойном размере, исходя

из оклада (ст. 153 ТК РФ), а оклад — фиксированный размер оплаты за месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

Каковы составные части заработной платы? Правильно ли истолковали закон судьи? Каким будет решение Конституционного суда?

9. Работник обратился в суд с иском к работодателю о взыскании квартальных премий. Было установлено, что истец за грубое нарушение дисциплины был привлечен к дисциплинарной ответственности. Помимо дисциплинарного взыскания его лишили премии за первый квартал года. В дальнейшем издавались приказы, на основании которых он был лишен квартальных премий за 2, 3, 4 квартал за то же нарушение, допущенное в первом квартале года. Решением городского суда иск работника о взыскании премий с работодателя был удовлетворен.

Есть ли основания для невыплаты премии сотруднику за последние кварталы? Кто прав в этом споре? Подлежат ли взысканию премии за 2, 3, 4 кварталы? Можно ли применить ст. 236 ТК РФ о компенсации за задержку выплаты премий?

Практические задания

1. Изучите законодательный и договорный методы регулирования заработной платы. Составьте таблицу, выписав конкретные примеры применения того и другого приемов регулирования (указав соответствующие статьи ТК РФ).

2. Проведите отличие индексации заработной платы и компенсации (уплаты процентов) за задержку выплаты заработной платы, пособий и иных сумм, причитающихся работнику (цель, основания для применения, порядок определения размера сумм, периодичность выплат, ответственность за невыполнение).

3. Составьте соглашение об изменении оплаты труда (см. Приложение 3).

4. Рассчитайте средний заработок для определения гарантийных выплат, пособий по социальному страхованию, пенсий по возрасту и т. п.

5. Изучите Постановление Пленума Верховного суда РФ от 29 мая 2018 г. № 15 «О применении судами законодательства,

регулирующего труд работников, работающих у работодателей — физических лиц и у работодателей — субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям». Ответьте на вопрос, каким образом определяется размер оплаты труда работника, если работодатель не оформил трудовой договор (нет письменных доказательств)?

Тема 9

ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

ВОПРОСЫ К ЗАНЯТИЮ

1. Что такое «дисциплина труда» и в чем ее значение?
2. Каковы правовые методы обеспечения дисциплины труда?
3. Является ли поощрение за труд обязанностью работодателя?
4. Какие виды мер поощрения вы знаете?
5. Что такое дисциплинарная ответственность?
6. Что понимается под дисциплинарным проступком?
7. Каков порядок привлечения к дисциплинарной ответственности?
8. Вправе ли работодатель расширить круг мер дисциплинарного воздействия?
9. Каковы сроки для привлечения к ответственности нарушителя дисциплины?

Правовые кейсы

1. Работодатель пересмотрел нормы труда для работников. Один из работников отказался работать по новым нормам труда и был наказан в дисциплинарном порядке. Но и после этого он отказывался работать по новым нормам, что работодатель расценил как неоднократные нарушения дисциплины. Поскольку работник не выполнял трудовых обязанностей, он был уволен за неоднократные нарушения дисциплины по п. 5 ст. 81 ТК РФ.

Можно ли рассматривать такое поведение как дисциплинарный проступок и можно ли говорить о неоднократности нарушений? Не является ли рассматриваемая ситуация отказом от продолжения работы в связи с изменением условий трудового договора (ст. 74 ТК РФ) и основанием для увольнения по п. 7 ст. 77 ТК РФ?

2. Работник обратился к работодателю о предоставлении свободного дня для прохождения диспансерного обследования. Приказ

о предоставлении работнику такого дня не издавался. Однако в дальнейшем работодатель потребовал от работника доказательств того, что он действительно проходил диспансеризацию. Никаких документов работник не представил. Возник вопрос о нарушении трудовой дисциплины (прогуле) и последующем увольнении.

Есть ли в действиях работника признаки дисциплинарного проступка? Как необходимо оформить прохождение диспансеризации?

3. Сотрудницу межрайонной инспекции Федеральной налоговой службы (ФНС) России повысили в должности. В связи с этим работодатель издал приказ о направлении ее на курсы повышения квалификации, уведолив в письменной форме. Сотрудница ехать на курсы повышения квалификации отказалась, и руководитель применил в отношении нее дисциплинарное взыскание в виде замечания. Сотрудница обратилась в суд с заявлением о признании незаконным приказа о наложении дисциплинарного взыскания.

Каким будет решение суда? Обязаны ли работники повышать квалификацию? Законно ли применение взыскания к сотруднице ФНС? Каким нормативным актом определяется статус сотрудников налоговой службы?

4. Токарь Б. во время обеденного перерыва выпил стакан вина. Никто из руководителей цеха этого не заметил. Однако к концу смены выяснилось, что часть изделий были им испорчены и признаны работником ОТК полным браком. Начальник цеха объявил ему выговор «за халатное отношение к работе». Приказ об этом был вывешен на следующий день на доске приказов. Работник приказ не обжаловал. При начислении заработной платы бракованные изделия в оплату не вошли и, кроме того, Б. не выдали премию за этот месяц.

Вправе ли работодатель одновременно не оплатить изделия, признанные браком по вине работника, объявить выговор и не выплатить премии? Возможно ли привлечение к материальной ответственности?

5. За нарушение правил дорожного движения работника лишили водительских прав на 1,5 года. Директор автотранспортного предприятия издал приказ о переводе водителя в автослесари. Водитель от перевода отказался и на работу не вышел. Через несколько дней вышел приказ об увольнении работника за прогул без уважительных причин по подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ.

Что понимается под термином «прогул без уважительных причин»? Есть ли признаки прогула в действиях работника? Охарактеризуйте правильность действий сторон.

6. Н., работая кондуктором, систематически провозила пассажиров без билетов, получая с них плату за проезд. Об этом стало известно из жалоб пассажиров и акта, составленного общественными ревизорами. Директор автотранспортного предприятия объявил Н. строгий выговор и взыскал с нее 900 руб. (разницу между плановой выручкой и фактически сданной суммой).

Можно ли рассматривать поведение работницы как дисциплинарный проступок? Прав ли директор? Возможно ли одновременное привлечение к дисциплинарной и материальной ответственности? Правильно ли определен размер ущерба?

7. В. работала в АО конструктором и была уволена по п. 5 ст. 81 ТК РФ. В. обратилась в суд с иском, оспаривая увольнение, так как считает применение к ней взыскания в виде увольнения незаконным. Она пояснила, что не была своевременно ознакомлена с приказом, утвердившим инструкцию о порядке вноса (выноса) носителей информации на территорию предприятия, и не использовала служебный компьютер в целях развлечения, для запуска игр. Ответчик пояснил, что В. уволена за неоднократное нарушение дисциплины. Первоначально В. была наказана в дисциплинарном порядке за подключение к компьютеру флэш-накопителей, что подтверждается служебными записками, информацией отдела аудита использования устройств. В. неоднократно подключала к своему компьютеру незарегистрированный флэш-накопитель, чем нарушила требования инструкции, которая запрещает использование работниками неучтенных в установленном порядке носителей информации для выполнения производственных заданий либо выполнения работ в личных целях с использованием технических средств предприятия. АО представило документы о том, что В. была ознакомлена с приказом, проинструктирована об использовании носителей информации, что подтверждается ее подписью. Тем не менее вновь были зафиксированы снимки экрана рабочего стола служебного компьютера с указанием конкретных дат и времени. В суде сотрудница утверждала, что к компьютеру могли иметь доступ другие сотрудники, но работодатель доказал, что пользователь сети должен иметь парольную идентификацию и аутентификацию.

Какова процедура увольнения за неоднократные нарушения трудовой дисциплины? Подлежат ли проверке ранее наложенные взыскания? Правомерно ли увольнение?

8. Работник был уволен за прогул без уважительных причин по подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ. Работник оспорил увольнение и потребовал изменения формулировки причины увольнения на увольнение по собственному желанию. В суде он показал, что действительно отсутствовал на работе, но по уважительной причине — он находился в управлении уголовного розыска, принимая участие в следственных действиях. Затем выехал на объект строительства для решения производственных вопросов, так как его работа проходит не только в офисе компании, где он проводит переговоры, оформляет документы и пр. Работодатель не смог представить документы о поручении работнику или отчетов о проделанной работе.

Может ли работодатель при таких обстоятельствах доказать, что работник совершил прогул? Каким будет решение суда?

Практические задания

1. Составьте проект приказа работодателя о наложении дисциплинарного взыскания (см. Приложение 6).

2. Составьте проект приказа работодателя о поощрении работника за достигнутые успехи (см. Приложение 6).

3. В ТК РФ отсутствует перечень нарушений трудовой дисциплины. Составьте примерный перечень возможных дисциплинарных проступков, за которые работодатель вправе привлечь к ответственности.

4. Изучите статус государственных служащих, опираясь на Федеральный закон (ФЗ) от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе в РФ» и ФЗ от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции». Какие особенности есть в практике привлечения государственных гражданских служащих к дисциплинарной ответственности?

Тема 10

МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

ВОПРОСЫ К ЗАНЯТИЮ

1. Что понимается под термином «материальная ответственность работников», в чем ее отличие от гражданско-правовой ответственности?
2. Каковы основание и условия материальной ответственности работника?
3. Что такое «прямой действительный ущерб»?
4. Какие обстоятельства освобождают работника от материальной ответственности?
5. Какие виды материальной ответственности работника вы знаете?
6. Как определить размер материального ущерба? Каков порядок возмещения материального ущерба?
7. По каким основаниям работодатель несет материальную ответственность перед работником?
8. Предусмотрено ли взыскание компенсации морального вреда в трудовых отношениях?
9. Какую материальную ответственность несет работодатель за задержку выплаты зарплаты?

Правовые кейсы

1. Член кооператива рабочий С. во время рабочего дня на территории организации избил другого работника — Р., который получил телесные повреждения, и в связи с этим по больничному листу ему было выплачено 6 120 руб. Обстоятельства травмирования были расследованы в соответствии с Положением о расследовании несчастных случаев на производстве. Приказом по кооперативу С. был объявлен выговор, а бухгалтерии предложено удержать из зарплаты С. сумму 6 120 руб. в возмещение ущерба. Зарплата С. составляет 17 000 руб.

Правомерны ли действия председателя кооператива? Распространяются ли нормы о материальной ответственности на членов кооператива? Правомерно ли рассматривать данную ситуацию как несчастный случай на производстве?

2. На птицефабрике погибло 500 голов цыплят месячного возраста. Причиной гибели явилось отравление комбикормами, предназначенными для кормления свиней, которые ошибочно попали на птицефабрику вместо свиноводческого комплекса. Старшая птичница С., не проверив качество и назначение кормов, разрешила расходовать корм цыплятам. Стоимость цыплят оценили по фактической себестоимости в 150 тыс. руб. Директор птицефабрики решил привлечь С. к ответственности в соответствии с письменным договором о полной материальной ответственности. Однако С. заявила, что корма попали на птицефабрику по халатности кладовщика и зоотехника и что они и должны нести материальную ответственность за ущерб.

Что является основанием и условиями материальной ответственности? Каков порядок возмещения ущерба? Кого можно привлечь к материальной ответственности и к какой (полной или ограниченной)?

3. В вагоне пассажирского поезда возник пожар. Огнетушитель оказался неисправным. Проводница Д. использовала для тушения пожара одеяла. Очаг пожара был ликвидирован, но при этом сгорели три одеяла.

Может ли проводница Д. быть привлечена к материальной ответственности?

4. После окончания смены, в ночное время, водитель трамвая со своим приятелем, будучи в нетрезвом состоянии, решили съездить за спиртными напитками. Со скоростью 50 км/ч трамвай сошел с рельсов и врезался в жилой дом. Трамвайно-троллейбусное управление возместило ущерб собственнику дома.

К какой материальной ответственности будет привлечен водитель трамвая?

5. Работая на фарфоровом заводе, двое работников Г. и М. сэкономили золотую краску, используемую при росписи посуды, и присваивали ее. Ущерб от хищения составил 100 тыс. руб. Суд обязал их возместить причиненный ущерб в полном объеме. Адвокаты же обратились с жалобой на то, что суд не учел материальное

и семейное положение Г. и М., и просили уменьшить размер взыскиваемого ущерба.

Правы ли адвокаты? Какую материальную ответственность несут работники в данном случае? Имеет ли значение материальное и семейное положение работников?

6. Федеральное бюджетное учреждение (ФБУ) обратилось с иском к Ш., который был принят на работу в качестве командира — первого помощника механика судна. В результате происшествия — посадки на мель судна на реке в октябре 2014 г. ФБУ, как полагал работодатель, причинен ущерб в размере свыше 4 млн руб. (аварийно-спасательные работы по снятию с мели, эвакуации экипажа и пр.). Эту сумму ФБУ просило взыскать с Ш., и требование было удовлетворено. В возражениях на исковое заявление Ш. просил признать аварийную ситуацию по причине непреодолимой силы, объяснив ухудшением погодных условий, появлением на поверхности льда, сильным течением, которое снесло судно к перекату и прижало к мели. На его просьбу о помощи поступил приказ самостоятельно следовать в порт.

Весной 2015 г., находясь на вынужденной стоянке, во время ледохода судно получило пробоину и частично погрузилось в воду. Основными причинами затопления судна были названы непредсказуемая ситуация ледохода на данном участке реки и стремительный подъем воды; посадка на мель и невозможность уйти в безопасное место вследствие судоводительской ошибки, допущенной командиром судна Ш. Дело дошло до Верховного суда РФ.

Какие обстоятельства освобождают от материальной ответственности? Правильное ли решение вынес суд первой инстанции?

7. Руководитель строительной фирмы поручил двоим рабочим разобрать старый дом. Под рухнувшей стеной один из рабочих погиб. Вдова погибшего обратилась в суд с требованием возмещения вреда, причиненного смертью кормильца. В суде директор заявил, что поручения работникам не давал, они разбирали дом по собственной инициативе. Полуразвалившийся дом находится вне территории стройки.

Что признается трудовым увечьем? Права ли вдова погибшего? Может ли она рассчитывать на возмещение вреда работодателем?

8. А. обратился в суд, требуя денежной компенсации морального вреда. Он пояснил, что состоял в трудовых отношениях

с предприятием, при производстве работ произошел несчастный случай. В связи с плохим состоянием здоровья он обратился за медицинской помощью, ему диагностировали сотрясение мозга. В больничном листе указана причина — производственная травма. А. был признан инвалидом 3 группы. Однако расследование по факту несчастного случая работодатель своевременно не провел, а позднее, проведя его, в акте по форме Н-1 указал, что А. сам виноват в произошедшем, с чем истец не согласен. В суде было установлено, что А. испытывает физические страдания, вызванные ограничением движения, головные боли, приступы эпилепсии, а из-за несвоевременного оформления он не может заниматься спортом, как раньше, заниматься воспитанием дочери, развивать ее физически.

Как отразилось на работнике несвоевременное оформление документов? При каких условиях возможна компенсация морального вреда? Каким будет решение суда?

9. ОАО обратилось с иском к А. о взыскании суммы ущерба в размере 55 тыс. руб. и расходов по уплате госпошлины. В обоснование заявленных требований истец указал, что ответчик был принят на работу машинистом холодильно-компрессорного оборудования, с ним был заключен договор о полной материальной ответственности. Ответчик допустил халатность в работе и не проверил работу компрессора, который остановился. В результате произошла разморозка холодильных камер, хранящееся в них мясо (680 кг) было испорчено и утилизировано. А. вины не признал и объяснил, что в его обязанности входило проверять работу компрессора и следить за температурой в камерах по специальному прибору — доступа к самим холодильным камерам у него нет. Во время его дежурства прибор, по которому отслеживалась температура, находился в ремонте. Договор о полной материальной ответственности был заключен по поводу вверенного ему оборудования, а за продукцию, находящуюся в камерах, он ответственности не несет. Ответчик указал на отсутствие причинно-следственной связи между его действиями и наступившим ущербом в виде порчи продукции. Свидетели пояснили, что утром, придя на работу, обнаружили температуру в камерах гораздо выше положенной. Проверка показала, что компрессор не работал длительное время, продукция — фарш — испорчен, имеет посторонний запах и не пригоден

для дальнейшего использования. Главный энергетик пояснил, что прибор, по которому проводится проверка температуры в камерах, находился в ремонте, выйдя из строя после грозы. В связи с чем работу компрессора определить можно, но не температуру в холодильных камерах, доступа к которым работник не имел.

Суд пришел к убеждению, что исковые требования удовлетворению не подлежат, при этом опирался на статьи 238, 241, 243, 247 ТК РФ.

Каковы условия для привлечения к материальной ответственности работника и есть ли они в данном случае? Правомерно ли заключение договора о полной материальной ответственности с А.?

10. Минусинским городским судом рассматривалось дело о взыскании с работницы сумм, затраченных на ее обучение. Выяснилось, что договор на обучение предусматривал обязанность Ю. по возмещению 110% затрат на обучение в случае увольнения без уважительных причин. Поскольку Ю. была уволена по собственному желанию до истечения срока, обусловленного договором об ее обучении, работодатель требовал взыскать с Ю. затраты, при этом ссылаясь на то, что договором может конкретизироваться материальная ответственность сторон. Суд пришел к выводу о том, что Ю. обязана возместить затраты, понесенные ОАО на ее обучение, пропорционально фактически неотработанному времени после обучения. Условия договора об обучении в части возложения обязанности по возмещению 110% от затрат на обучение в случае ее увольнения без уважительных причин суд посчитал не соответствующими закону.

Правильно ли суд истолковал и применил норму закона? Проанализируйте нормы статей 249 и 232 ТК РФ.

11. ОАО обратилось в суд с иском к А. о возмещении затрат на обучение, указав, что ответчик был принят на работу в ОАО, с ним заключен ученический договор на целевую подготовку по специальности «самолетостроение» без отрыва от производства. Стоимость обучения ответчика за три года была определена в договоре и дополнительных соглашениях к нему. Свои обязательства по договору по оплате обучения предприятие выполнило. А., не отработав обусловленные 3 года, подал заявление об увольнении по собственному желанию и был уволен. При этом он взял на себя обязательство ежемесячно, начиная с декабря 2015 г. в течение

нескольких месяцев, возмещать истцу сумму до полной выплаты затрат, понесенных предприятием за обучение, но свои обязательства по возмещению затрат на обучение не исполнил. ОАО просит взыскать с А. денежные средства, затраченные на целевую подготовку работника за три года обучения, и возврат госпошлины.

Ответчик не согласился с исковыми требованиями, указав, что действительно в период с сентября 2013 г. по ноябрь 2015 г. работал в ОАО. Работодатель настоял, чтобы он заключил с ним договор на обучение в университете. С работы уволился по собственному желанию, так как ученические отпуска ему не оплачивали. Расписки о добровольном возмещении затрат на обучение подписал в связи с тем, что работодатель не выдавал ему трудовую книжку, а ему необходимо было устраиваться на другую работу.

В заседании выяснилось, что в соответствии с договором в случае обучения работника за счет предприятия последний при увольнении до истечения срока действия договора без уважительных причин возмещает предприятию всю сумму средств, потраченных предприятием на его обучение. Платежные документы, подтверждающие перечисление работодателем денежных средств учебному заведению на целевую подготовку работника, были представлены. Довод о том, что ответчик вынужден был уволиться с предприятия ввиду того, что работодатель не оплачивал ему ученические отпуска, является голословным и не подтвержден доказательствами. Обязательство ежемесячно, в течение нескольких месяцев возмещать истцу сумму до полной выплаты затрат, понесенных предприятием за обучение, ответчик до сих пор не выполнил.

Проанализируйте условия задачи. Соответствует ли закону условие трудового договора? Как будет решено дело?

12. ООО обратилось в суд с требованием о взыскании сумм в возмещение расходов, связанных с обучением. В обоснование заявлено, что П. работала начальником подразделения, с ней был заключен договор о дополнительном профессиональном обучении. Согласно договору П. обязалась по окончании обучения отработать три года, а в случае увольнения до истечения срока компенсировать расходы на обучение пропорционально неотработанному времени. При увольнении в феврале 2017 г. П. возместила средства за обучение пропорционально неотработанному времени. Однако ООО потребовало компенсировать и командировочные расходы. Суд

первой инстанции отказал Обществу в удовлетворении требований о взыскании с П. командировочных расходов, связанных с ее обучением, руководствуясь статьями 9, 167, 187, 198 ТК РФ и исходя из того, что компенсация работодателю понесенных им расходов, связанных с направлением работника в служебную командировку для профессионального образования, профессионального обучения и дополнительного профессионального образования для нужд работодателя, действующим законодательством не предусмотрена. Апелляционной инстанцией решение было отменено. Кто прав в этом споре?

Практические задания

1. На основе кейса № 1 составьте проект договора о полной материальной ответственности работника (см. Приложение 7).
2. Составьте исковое заявление о взыскании материального ущерба, причиненного работником (см. Приложение 9).
3. Изобразите в виде таблицы основания для привлечения к материальной ответственности работника и работодателя.

Тема 11

РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

ВОПРОСЫ К ЗАНЯТИЮ

1. Что понимается под трудовыми спорами?
2. Как можно классифицировать трудовые споры и в чем практическое значение классификаций?
3. Какие органы разрешают трудовые споры?
4. Как осуществляется формирование комиссии по трудовым спорам, какова ее компетенция?
5. Каков порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам?
6. Каков порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде?
7. В какой суд необходимо обратиться за разрешением трудового спора?
8. Каковы сроки обращения за разрешением трудовых споров? В чем юридическое значение этих сроков?
9. Что такое коллективные трудовые споры? Каков порядок разрешения коллективных трудовых споров?
10. Что такое «забастовка»? Каковы основания для признания забастовки незаконной и какие правовые последствия это повлечет?

Правовые кейсы

1. При рассмотрении дела в суде о восстановлении на работе возник вопрос об уважительности причины пропуска срока на обращение в суд. В частности, разногласия вызвали такие причины, как обращение работника с нарушением правил подсудности в другой суд, если первоначальное заявление по данному спору было подано в установленный ст. 392 ТК РФ срок; своевременное письменное обращение о нарушении трудовых прав в органы прокуратуры,

которыми было принято решение об устранении нарушений прав работника.

Можно ли считать уважительными причины пропуска сроков обращения в суд в данных ситуациях?

2. Прокурор района в соответствии с ч. 1 ст. 45 Гражданского процессуального кодекса РФ (ГПК РФ) в интересах С. обратился в суд с заявлением к сельскохозяйственному производственному кооперативу (СПК) о выдаче судебного приказа о взыскании заработной платы.

Определением судьи районного суда в принятии заявления отказано на основании п. 1 ч. 1 ст. 134 ГПК РФ ввиду отсутствия у прокурора полномочия на обращение в суд с заявлением в интересах С. В соответствии с ч. 1 ст. 45 ГПК РФ прокурор вправе обратиться в суд с заявлением в защиту прав, свобод и законных интересов граждан, неопределенного круга лиц или интересов Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, муниципальных образований. Заявление может быть подано прокурором в случае, если граждане по состоянию здоровья, возрасту, недееспособности и другим уважительным причинам не могут сами обратиться в суд. Прокурор обратился с кассационной жалобой на определение районного суда, требуя его отмены.

Какие обстоятельства должны быть выяснены и оценены судом? Каким будет определение кассационной инстанции?

3. П. обратилась в суд с иском о компенсации морального вреда. Она указала, что состоит в трудовых отношениях с ОАО, неоднократно обращала внимание на то, что дверь на переездном посту самопроизвольно открывалась от порывов ветра, а при открывании ее вырывало из рук. Никаких мер не предпринималось. Однажды в рабочее время при выходе П. из здания для встречи поезда дверь полностью распахнулась и П. ударилась о косяк двери, вывернула руку. Работодатель не признал получение травмы случаем, связанным с производством. П. обратилась в инспекцию труда. В соответствии с заключением инспекции труда несчастный случай был квалифицирован как связанный с производством и работодателю выдано предписание об оформлении акта по форме Н-1. Несправедливое отношение при выяснении обстоятельств произошедшего случая и негативная психологическая обстановка причинили П. моральные переживания, она пережила стресс и обострение хронической болезни.

Предусмотрено ли в трудовом законодательстве взыскание компенсации морального вреда? Каким образом определяется размер компенсации морального вреда? Каким будет решение суда?

4. Работник был принят на работу, предъявил трудовую книжку, в которой была запись об увольнении с последнего места работы. В дальнейшем оказалось, что у него уже были трудовые отношения с иным работодателем, работа тоже считается основной, так как работник скрыл наличие у него второй трудовой книжки. Между тем работа по второму трудовому договору (совместительство) требует особого оформления. Работодатель расценил это как предъявление подложных документов при приеме, как неправомерные действия работника, и уволил его по п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Работник посчитал увольнение незаконным и обратился в суд с требованием о восстановлении на работе.

Предусматривает ли закон возможность заключения двух трудовых договоров одним и тем же лицом по основному месту работы? Что такое «совместительство» и как оно должно быть оформлено? Каким будет решение суда?

5. Работник обратился в суд с иском к федеральному казенному учреждению о взыскании расходов на обучение и компенсации морального вреда. Он объяснил, что по характеру работы (электромеханик) ему необходимо наличие диплома, который требуется периодически подтверждать, в связи с чем истец обращался с просьбой направить его на обучение. Поскольку он не был направлен на обучение работодателем, самостоятельно прошел обучение за счет собственных денежных средств по соответствующей образовательной программе, что подтверждается документами. Работник обратился к работодателю с заявлением о компенсации затрат на обучение. Работодатель заявил об отсутствии средств на эти цели, а также аргументировал тем, что необходимость прохождения профессиональной подготовки и переподготовки работника определяется работодателем, осуществляется лишь в учебных заведениях, с которыми заключены договоры на оказание образовательных услуг.

Прав ли работодатель? Каким будет решение суда?

6. В суд обратилась гражданка Р., пояснив, что состояла в трудовых отношениях с ответчиком — управлением социального развития и труда администрации района с 2002 г. Работала в должности

ведущего специалиста по автоматизированным рабочим местам, а в 2015 г. была переведена на должность специалиста управления. С нею был заключен трудовой договор, согласно которому объем работы по должности устанавливался должностной инструкцией. Однако на момент заключения договора инструкция не была разработана. В дальнейшем истица была уволена по несоответствию занимаемой должности в связи с неудовлетворительными результатами аттестации. Установлено, что Р. работает в должности менее года, по Положению о порядке проведения аттестации работников такие лица не подлежат аттестации. Ответчик заявил в суде, что данное ограничение действует лишь в отношении вновь принятых работников. Выяснилось, что были нарушены сроки ознакомления истицы с представлением, содержащим оценку ее компетентности, выполнение обязанностей и др.

Могла ли аттестационная комиссия при изложенных обстоятельствах принять обоснованное решение о деловых качествах Р., о соответствии или несоответствии занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации? Каким будет решение суда?

7. Служба занятости выдала К. направление на работу в ЗАО на должность инженера-нормировщика. К. представила резюме, заявление, паспорт, трудовую книжку, два диплома о высшем образовании и свидетельство пенсионного страхования. Однако в приеме на работу ей отказали, указав в направлении на работу основание «отклонена службой безопасности». Отказ обусловлен тем, что, не желая раскрывать информацию, касающуюся обстоятельств личной жизни, она отказалась отвечать на вопросы при заполнении анкеты (о своем семейном положении, фамилии, месте работы близких родственников, сведениях о своих отце и матери, наличии в собственности автомобиля, о руководителях, своих доходах по трем последним местам работы, о тех лицах, которые могли бы дать ей профессиональную рекомендацию, о том, является ли она учредителем, членом правления коммерческих организаций). Истица считала, что отказ в приеме на работу не связан с деловыми качествами, нарушает ее конституционные права на неприкосновенность частной жизни, личную, семейную тайну. В суде ответчик пояснил, что в ходе собеседования К. проявила качества, которые свидетельствуют о ее повышенной конфликтности и вызывают подозрения в наличии психологической неуравновешенности, что

не соответствует требованиям должностной инструкции по должности «Инженер-нормировщик». Кандидатура ее была отклонена в пользу другого кандидата, имеющего больший стаж и более подходящие деловые качества.

Обоснован ли отказ? Что такое «персональные данные»? Вправе ли работодатель собирать и обрабатывать информацию, указанную в анкете? Обязан ли работодатель принимать на работу любого претендента? Каким будет решение суда?

8. В связи с открытием новых филиалов и в целях повышения эффективности работы для некоторых работников предприятия был установлен суммированный учет рабочего времени и введен сменный график работы. Работодатель направил работнице уведомление об установлении суммированного учета рабочего времени, но не указал сведения о времени начала и окончания смен, их продолжительности, числе смен в сутки, а также о чередовании рабочих и нерабочих дней. От продолжения работы в новых условиях работница отказалась из-за неясности режима работы и была уволена по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Работница обратилась в суд с требованием о восстановлении на работе.

В каком порядке осуществляется изменение условий трудового договора? Каким будет решение суда?

9. А. обратилась в суд с иском к негосударственному образовательному учреждению среднего профессионального образования (НОУ СПО), оспаривая действия работодателя по сокращению должности бухгалтера на 0,5 ставки, доказывая, что в этом нет необходимости и что работодатель относится к ней с предубеждением, так как больше никаких должностей не сокращено. Кроме того, она требовала выплаты сумм материальной помощи, в которой ей отказывали дважды, сумм профсоюзных взносов, незаконно удержанных из зарплаты, поскольку она не писала заявления об удержании 1% от зарплаты в качестве взносов, а также взыскание компенсации морального вреда в сумме 200 тыс. руб.

Ответчик иск не признал. НОУ объяснило, что сокращение 0,5 ставки является вынужденным, обусловлено тяжелым финансовым положением учебного заведения, невыполнением плана набора студентов, компьютеризацией процессов. Истица была своевременно уведомлена о сокращении, подписала дополнительное соглашение к трудовому договору.

Вправе ли суд оценивать и проверять достаточность и обоснованность мероприятий по сокращению численности или штатов работников? Каким будет решение суда по заявленным требованиям?

10. Э. был принят на работу менеджером в ООО. В декабре месяце Э. написал заявление об увольнении по собственному желанию и был уволен 26 декабря 2017 г. по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. 13 апреля 2018 г. Э. обратился в компанию с просьбой выдать ему трудовую книжку с записями о трудоустройстве, оформленную в соответствии с законодательством. Не получив ответа, Э. обратился в суд с требованием обязать ООО выдать трудовую книжку, заплатить по среднему заработку за период задержки выдачи компенсацию морального вреда, судебных расходов. Представитель ответчика заявил в суде, что Э. не представил трудовой книжки при приеме на работу, что подтверждалось и показаниями свидетелей. Кроме того, он утверждал о пропуске срока обращения в суд. Районный суд отказал Э., и он обратился с апелляционной жалобой.

Правомерно ли решение суда? Пропущен ли срок обращения в суд? Имеет ли право истец на денежную компенсацию за задержку трудовой книжки и компенсацию морального вреда?

11. Р. работала крановщицей 4 разряда на заводе и была уволена по сокращению штатов. Р. считала увольнение незаконным и обратилась в суд с требованием восстановления на работе, компенсации морального вреда. В суде выяснилось, что Р. была предупреждена о предстоящем увольнении 14 ноября 2012 г., приказ об увольнении ей представили на подпись 16 января 2013 г. Выписка из протокола заседания профкома была представлена в суд, где обозначена дата 21 ноября 2012 г. В протоколе заседания комиссии по отбору кандидатур на увольнение отсутствуют сведения о том, на каком основании члены комиссии установили, что у Р. более низкая производительность труда и квалификация по сравнению с другими работниками, занимающими аналогичную должность. Доказательств того, что у работодателя отсутствовали вакантные должности или работа, соответствующая квалификации работника, и вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемая работа, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья, не представлено.

Как определяются кандидатуры на увольнение при сокращении штатов? Допущены ли нарушения закона в данном случае? На ком

лежит обязанность доказать законность увольнения? Каким будет решение суда?

12. Работник оспаривал увольнение с работы, доказывая, что работодатель нарушил закон. Работник являлся членом профсоюза, а работодатель при увольнении работника не обратился в профсоюз для учета мотивированного мнения профсоюзной организации. В суде работодатель заявил, что работник злоупотребил правом, не уведомив его о членстве в профсоюзе, скрыл этот факт умышленно, поэтому в иске следует отказать. Однако выяснилось, что профсоюзная организация действует давно и работодатель не мог не знать о ее существовании.

Есть ли обязанность у работника сообщать о членстве в профсоюзной организации? Можно ли считать злоупотреблением правом тот факт, что работник и профсоюзная организация не сообщили работодателю о членстве увольняемого в профсоюзе? Мог ли работодатель проверить факт членства в профсоюзе? Каким будет решение суда?

13. Работник обратился с иском к работодателю — индивидуальному предпринимателю о взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда. В предварительном заседании от истца поступило ходатайство о принятии мер по обеспечению иска путем наложения ареста на имущество ответчика — автомобиль. Ходатайство было удовлетворено, запрещено совершать какие-либо действия по отчуждению имущества без лишения права пользования автомобилем. Рассматривая кассационную жалобу ответчика, судебная коллегия констатировала, что ответчик не представил доказательств реальной возможности по исполнению решения суда, необоснованность обеспечительных мер не подтверждается, так как сумма иска значительна, а у ответчика нет денежных средств, необходимых для исполнения решения суда в случае удовлетворения иска. Сведений о рыночной стоимости автомобиля не было представлено.

При каких условиях допускается принятие мер по обеспечению иска? Соразмерны ли меры обеспечения иска по заявленному требованию?

14. Гражданин обратился в суд, оспаривая необоснованный отказ в приеме на работу. Поводом к отказу было отсутствие идентификационного номера налогоплательщика, от получения которого гражданин отказался по религиозным мотивам. Гражданин заявил,

что закон не предусматривает обязанности его получать, действия ответчика нарушают его право на труд, так как ограничение прав в зависимости от отношения к религии не допускается. Ответчик в свою очередь сослался на требования подзаконных актов налогового законодательства.

Какие документы должны быть предоставлены при приеме на работу? Можно ли удержать подоходный налог без ИНН? Как будет решено дело?

15. Возник спор между ТГК-9 и профсоюзом о введении новой системы премирования, а именно об изменении показателей и условий премирования. Региональная организация профсоюза, представляющая интересы работников, обратилась к руководству компании с требованием пересмотра ранее закрепленной в коллективном договоре системы премирования. Однако руководство компании представило свой вариант системы премирования, устанавливающий зависимость размера премии от складывающейся цены электроэнергии в свободном секторе рынка и технических показателей работы ТЭЦ. Установлено также дополнительное премирование в зависимости от экономии издержек непосредственно на производственных площадках и использования в производстве твердого топлива. Работа примирительной комиссии не увенчалась успехом, был сформирован трудовой арбитраж.

Что такое «коллективный трудовой спор»? Какова процедура разрешения коллективного спора? Какова юридическая сила принятого трудовым арбитражем решения?

16. Работники технологического цеха выдвинули требование работодателю о повышении заработной платы и об изменении порядка ее расчета. Работодателю направили уведомление о принятии решения об объявлении забастовки. В назначенную дату провели забастовку. Работодатель обратился с заявлением в областной суд о признании забастовки незаконной и указал, что цех технологического транспорта не является обособленным подразделением ЗАО и не вправе проводить забастовку, нарушающую права работников других подразделений. Забастовка негативно сказалась на производственной деятельности всего предприятия, так как водители автомашин осуществляют поставку руды для других структурных подразделений. Указывалось и на то, что собрание, принявшее решение о забастовке, было неправомочно, поскольку

на нем присутствовало менее половины работников. Предложение создать примирительную комиссию работодателю не поступало.

Каким будет решение областного суда? Какие обстоятельства должны быть установлены в суде? Какое подразделение организации является обособленным?

Практические задания

1. Определите, запишите круг трудовых споров, которые могут быть предметом рассмотрения комиссий по трудовым спорам.

2. Законодатель предусмотрел две возможности обращения в суд работника: подача заявления о выдаче судебного приказа и подача искового заявления. В чем различие между процедурами приказного производства и искового производства?

3. Составьте исковое заявление о восстановлении на работе незаконно уволенного работника (см. Приложение 8).

4. Составьте исковое заявление о взыскании материального ущерба (см. Приложение 9).

5. Представьте в виде схемы систему органов, разрешающих коллективные трудовые споры.

ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ (ДОКЛАДОВ)

1. Трудовое правоотношение.
2. Экономико-правовые аспекты заключения и исполнения коллективного договора.
3. Охраняемая законом тайна как условие трудового договора.
4. Правовые проблемы дискриминации в сфере труда.
5. Профессиональные стандарты (проблемы разработки и применения, значение).
6. Договоры в сфере трудовых отношений.
7. Необоснованный отказ в приеме на работу.
8. Правовое регулирование труда иностранных граждан.
9. Проблемы возмещения морального вреда в трудовых отношениях.
10. Правовое регулирование конкурсного подбора работников.
11. Правовое регулирование аттестации работников.
12. Свобода труда и свобода трудового договора.
13. Роль и значение судебной практики в сфере трудовых отношений.
14. Локальные нормативные акты в сфере труда.
15. Договор о работе по совместительству.
16. Срочный трудовой договор.
17. Минимальный размер оплаты труда: законодательство и практика применения.
18. Проблемы создания специализированных судов по трудовым делам.
19. Самозащита трудовых прав.
20. Правовое регулирование труда у работодателей — физических лиц.
21. Примирительные процедуры при разрешении коллективных трудовых споров.
22. Проблемы отражения гендерных отношений в сфере труда.

23. Правовое регулирование оплаты труда в бюджетных отраслях.

24. Гарантии осуществления трудовых прав.

25. Перспективы развития трудовой юстиции в России.

26. Концепция достойного труда и ее осуществление в России.

27. Экономическое и правовое понятие рабочего времени.

28. Обеспечение равенства возможностей работников в продвижении по работе.

29. Международные стандарты и трудовое право России.

30. Правовая и экономическая природа заработной платы.

31. Право на здоровые и безопасные условия труда и его реализация.

32. Нравственные аспекты в трудовом праве.

33. Гуманизм трудового права.

34. Право на забастовку и его реализация.

35. Дифференциация правового регулирования труда.

36. Защита персональных данных работников (теория и практика).

37. Право на отпуск и гарантии его осуществления.

38. Проблемы регулирования профессиональной подготовки и повышения квалификации у работодателя.

39. Проблемы разрешения коллизий в трудовом праве.

40. Ответственность работодателей за нарушение трудового законодательства.

ТЕСТЫ ДЛЯ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ

1. Что является принудительным трудом по российскому законодательству:

- 1.1. обязательные работы по решению суда;
- 1.2. работа при объявлении чрезвычайного положения;
- 1.3. служба в Вооруженных силах РФ;
- 1.4. работа в качестве меры ответственности за участие в забастовке;
- 1.5. работа при катастрофах и других чрезвычайных ситуациях.

2. На каких субъектов права распространяется трудовое законодательство:

- 2.1. на всех работников и работодателей, независимо от формы собственности и организационно-правовой формы;
- 2.2. на работодателей — государственные и муниципальные предприятия и учреждения;
- 2.3. только на постоянных работников;
- 2.4. на всех трудящихся граждан;
- 2.5. на российских граждан.

3. Вправе ли законодательные органы субъектов России принимать нормативные правовые акты в сфере труда:

- 3.1. да, вправе принимать нормативные правовые акты в сфере труда;
- 3.2. вправе принимать законы, если по данному вопросу отсутствует федеральное законодательство;
- 3.3. вправе принимать нормативные правовые акты, не противоречащие закону и не ухудшающие положение работника;
- 3.4. не вправе, это компетенция федерального законодателя.

4. Какие виды работ охватываются предметом трудового права:
- 4.1. работа на своем приусадебном участке;
 - 4.2. работа по уходу за заболевшим членом семьи;
 - 4.3. работа токарем на заводе;
 - 4.4. служба в Вооруженных силах;
 - 4.5. иные виды деятельности.

5. Применяются ли акты Союза ССР к трудовым отношениям в настоящее время:

- 5.1. не применяются;
- 5.2. применяются, если не были отменены официально;
- 5.3. применяются, если не противоречат ТК РФ;
- 5.4. применяются, если стороны об этом договорились;
- 5.5. применяются повсеместно.

6. Какие из перечисленных документов относятся к локальным нормативным актам:

- 6.1 трудовой договор;
- 6.2. приказ работодателя о приеме на работу;
- 6.3. распоряжение о командировке;
- 6.4. положение об оплате и премировании;
- 6.5. распоряжение об отпуске работника.

7. В случае противоречия подзаконного акта Трудовому кодексу РФ какую норму следует применять:

- 7.1. международную норму;
- 7.2. Трудовой кодекс РФ;
- 7.3. норму подзаконного акта;
- 7.4. акт, принятый позднее;
- 7.5. по усмотрению суда.

8. Распространяется ли трудовое законодательство на иностранных граждан, работающих в России:

- 8.1. в полном объеме;
- 8.2. распространяется с ограничениями, установленными законом, в целях обеспечения приоритетности трудоустройства россиян;
- 8.3. не распространяется, к ним применяется законодательство страны, гражданами которой они являются;

- 8.4. распространяется, если это предусмотрено договором;
- 8.5. распространяется, если предусмотрено международным договором.

9. Применяются ли нормы международных конвенций при разрешении трудовых споров:

- 9.1. применяются, так как нормы международного права являются частью правовой системы России;
- 9.2. нормы международных актов применяются, если ратифицированы Россией;
- 9.3. нормы международных актов применяются, если включены в текст ТК РФ;
- 9.4. нормы международных актов о труде внутри страны применяются по соглашению сторон трудового договора.

10. Обязан ли работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывать мнение представительного органа работников:

- 10.1. обязан запросить мнение представительного органа работников во всех случаях принятия локальных нормативных актов;
- 10.2. не обязан запрашивать мнение представительного органа работников;
- 10.3. запрашивает мнение в случаях, предусмотренных ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями;
- 10.4. запрашивает мнение представительного органа работников в случаях, предусмотренных коллективным договором;
- 10.5. обращается в представительный органа работников по своему усмотрению.

11. Какие из перечисленных субъектов являются субъектами трудового права:

- 11.1. инспекция по труду;
- 11.2. трудовой коллектив;
- 11.3. производственный участок;
- 11.4. кафедра вуза;
- 11.5. филиал;
- 11.6. любое структурное подразделение.

12. При каких условиях проводится аттестация работников:
 - 12.1. по усмотрению работодателя;
 - 12.2. в случаях, предусмотренных законом, иными нормативными актами, локальным нормативным актом;
 - 12.3. в отношении отдельных категорий работников по усмотрению работодателя;
 - 12.4. в случаях, установленных локальным нормативным актом;
 - 12.5. по желанию работника.

13. Расположите нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения, по возрастающей юридической силе:
 - 13.1. соглашения и коллективный договор;
 - 13.2. локальные нормативные акты;
 - 13.3. законы;
 - 13.4. областные законы;
 - 13.5. постановления правительства.

14. В каких случаях не требуется учет мнения представительного органа работников:
 - 14.1. при введении «раздробленного» рабочего дня;
 - 14.2. при введении суммированного учета рабочего времени;
 - 14.3. при введении новых норм труда;
 - 14.4. при введении систем оплаты труда;
 - 14.5. при определении порядка хранения и использования персональных данных работников.

15. На какие категории работников распространяется действие коллективного договора:
 - 15.1. на всех работников организации;
 - 15.2. на работников, участвовавших в его разработке и принятии;
 - 15.3. на членов профсоюза;
 - 15.4. на постоянных работников;
 - 15.5. на тех работников, которые трудились в организации на момент принятия коллективного договора.

16. Являются ли обязательными социально-партнерские соглашения:
 - 16.1. обязательны для всех работодателей;
 - 16.2. не являются обязательными;

- 16.3. обязательны при условии присоединения работодателя к соглашению;
- 16.4. обязательны, если в течение 30 дней работодатель не заявил о неприсоединении к соглашению;
- 16.5. не обязательны и исполняются по желанию работодателя.

17. Обязательно ли заключение коллективного договора работодателем:

- 17.1. заключается по усмотрению работодателя;
- 17.2. заключается по инициативе профсоюза;
- 17.3. заключается по инициативе обеих сторон — представительного органа работников и работодателя;
- 17.4. заключается в обязательном порядке работодателями — юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями;
- 17.5. заключается по требованию органов местного самоуправления.

18. Прекращается ли действие коллективного договора при смене собственника:

- 18.1. действие коллективного договора продолжается;
- 18.2. коллективный договор действует в течение трех месяцев после смены собственника;
- 18.3. действие коллективного договора продолжается с согласия нового собственника;
- 18.4. коллективный договор действует до истечения срока;
- 18.5. коллективный договор перезаключается.

19. Может ли быть ограничена трудовая правосубъектность гражданина:

- 19.1. не может быть ограничена;
- 19.2. ограничивается в случаях, предусмотренных федеральным законом;
- 19.3. ограничивается трудовым договором;
- 19.4. ограничивается при достижении пенсионного возраста.

20. Кто признается работодателем:

- 20.1. филиал юридического лица;

- 20.2. юридическое лицо;
- 20.3. юридическое лицо и физическое лицо (индивидуальный предприниматель и лицо, не имеющее статуса индивидуального предпринимателя);
- 20.4. администрация организации;
- 20.5. руководитель организации.

21. Обязан ли работодатель — физическое лицо оформлять трудовой договор:

- 21.1. обязан оформить трудовой договор в двух экземплярах;
- 21.2. обязан оформить трудовой договор и сделать запись в трудовую книжку;
- 21.3. обязан оформить трудовой договор и зарегистрировать в органах местного самоуправления;
- 21.4. не обязан оформлять трудовой договор;
- 21.5. вообще не вправе принимать на работу работников.

22. Вправе ли работодатель собирать персональные данные работников:

- 22.1. вправе собирать персональные данные без всякого ограничения;
- 22.2. любые персональные данные с согласия работника;
- 22.3. персональные данные исключительно в целях трудоустройства, продвижения по службе, обеспечения личной безопасности, контроля качества выполняемой работы, обеспечения сохранности имущества;
- 22.4. не вправе собирать, хранить, передавать кому-либо персональные данные работников;
- 22.5. вправе собирать персональные данные, кроме сведений о состоянии здоровья.

23. В какой форме заключается трудовой договор:

- 23.1. заключается в любой форме, согласованной сторонами;
- 23.2. заключается в письменной форме в двух экземплярах;
- 23.3. заключается с использованием электронной подписи;
- 23.4. заключается в письменной форме и регистрируется в органах по труду;
- 23.5. может быть в устной форме, так как фактический допуск к работе считается заключением трудового договора.

24. С какого момента трудовой договор вступает в силу:
- 24.1. со дня фактического допуска к работе;
 - 24.2. со дня, указанного в договоре;
 - 24.3. со дня подписания его работником и работодателем, если иное не установлено законом, иными актами или договором, либо фактического допущения к работе;
 - 24.4. с момента подписания договора;
 - 24.5. при наличии подписанного договора и фактического допуска к работе.

25. Какие условия относятся к обязательным условиям трудового договора:

- 25.1. об отработке трех лет после окончания обучения за счет средств работодателя;
- 25.2. о неразглашении коммерческой тайны;
- 25.3. о трудовой функции работника;
- 25.4. о предоставлении дополнительного отпуска;
- 25.5. об установлении предварительного испытания.

26. Является ли обязанностью работодателя расторжение трудового договора при наличии оснований, предусмотренных ст. 81 ТК РФ:

- 26.1. работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с работником;
- 26.2. работодатель вправе расторгнуть трудовой договор;
- 26.3. работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с согласия профсоюзного комитета;
- 26.4. работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с учетом мнения профсоюзного комитета;
- 26.5. работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с учетом мнения профсоюзного комитета при увольнении по пунктам 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ.

27. Возможно ли досрочное расторжение работником срочного трудового договора:

- 27.1. с согласия второй стороны;
- 27.2. при наличии уважительных причин;
- 27.3. с предупреждением в письменной форме не менее чем за три дня;

- 27.4. с предупреждением в письменной форме за две недели;
- 27.5. при наличии уважительных причин в с предупреждением за три дня.

28. Установите последовательность действий работодателя при приеме на работу:

- 28.1. издать приказ о приеме на работу;
- 28.2. предложить приказ работнику на подпись;
- 28.3. изучить представленные документы;
- 28.4. оформить трудовой договор;
- 28.5. сделать запись в трудовой книжке.

29. В какие сроки должно быть сделано предупреждение о расторжении трудового договора по инициативе работника:

- 29.1. письменно за две недели;
- 29.2. письменно за два месяца;
- 29.3. при наличии уважительных причин письменно за один месяц;
- 29.4. устно или письменно за один месяц;
- 29.5. письменно за три дня до увольнения.

30. Установите последовательность действий работодателя при сокращении численности или штатов:

- 30.1. издание приказа о сокращении численности или штатов;
- 30.2. принятие решения о сокращении численности или штатов;
- 30.3. предложение перевода на другую работу;
- 30.4. предупреждение о предстоящем увольнении не менее чем за два месяца;
- 30.5. отбор кандидатур на увольнение.

31. Какие последствия наступают при нарушении правил заключения трудового договора:

- 31.1. трудовой договор аннулируется;
- 31.2. признается недействительным;
- 31.3. прекращается, если нарушение правил исключает возможность продолжения работы;
- 31.4. в трудовой договор вносятся коррективы и он продолжает действовать;
- 31.5. трудовой договор можно легализовать в суде.

32. Какие последствия наступают, если в трудовой договор не включили какое-либо условие:

- 32.1. трудовой договор недействителен;
- 32.2. трудовой договор можно дополнить в любое время;
- 32.3. трудовой договор расторгается;
- 32.4. трудовой договор считается незаключенным.

33. Какие документы работодатель вправе потребовать от каждого поступающего на работу:

- 33.1. справку о психическом здоровье;
- 33.2. справку о наличии жилья;
- 33.3. уведомление о регистрации в системе пенсионного страхования;
- 33.4. справку об отсутствии судимости;
- 33.5. справку об отсутствии уголовного преследования.

34. Что признается переводом на другую работу:

- 34.1. поручение работы на другом механизме, агрегате;
- 34.2. поручение работы в другом подразделении;
- 34.3. поручение работы на другом рабочем месте;
- 34.4. поручение работы по другой профессии, специальности;
- 34.5. изменение размера оплаты труда.

35. Как осуществляется перемещение:

- 35.1. требуется письменное согласие работника;
- 35.2. требуется письменное предупреждение;
- 35.3. не требуется согласия работника;
- 35.4. не требуется ни согласия, ни уведомления работника.

36. Возможно ли изменение условий трудового договора по организационным и технологическим причинам:

- 36.1. вообще не допускается;
- 36.2. допускается согласие работника;
- 36.3. возможно по договоренности сторон;
- 36.4. возможно при предупреждении работников письменно за два месяца;
- 36.5. возможно по одностороннему усмотрению работодателя.

37. Есть ли у работодателя право скорректировать круг оснований увольнения:

37.1. расширить круг оснований для расторжения трудового договора;

37.2. не вправе этого делать, закон содержит исчерпывающий перечень оснований;

37.3. вправе расширить перечень оснований увольнения в трудовом договоре с работником;

37.4. вправе расширить перечень оснований в договорах с дистанционными работниками, работниками религиозных организаций, работниками, трудящимися у физических лиц, руководителями организаций;

37.5. определить основания увольнения в трудовом договоре вправе только работодатель — физическое лицо.

38. К каким категориям лиц применяется увольнение за утрату доверия:

38.1. применяется ко всем работникам;

38.2. применяется к лицам, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если его действия дают повод для утраты доверия;

38.3. применяется к лицам, обслуживающим денежные или товарные ценности за недостачу этих ценностей;

38.4. применяется к лицам, заключившим договор о полной материальной ответственности.

39. Обязан ли работодатель предлагать увольняемым работникам иные вакантные должности (работы):

39.1. во всех случаях увольнения;

39.2. при увольнении по пунктам 2 и 3 ст. 81 ТК РФ;

39.3. в случаях, если отсутствует вина работника в увольнении;

39.4. по просьбе работника;

39.5. по своему усмотрению.

40. В каких случаях проводится аттестация работников:

40.1. по усмотрению работодателя;

40.2. в случаях, предусмотренных законом, иными нормативными актами, локальным нормативным актом;

- 40.3. проводится в отношении отдельных категорий работников по усмотрению работодателя;
- 40.4. в случаях, установленных локальным нормативным актом;
- 40.5. по желанию работника.

41. Когда допускается увольнение за неоднократные нарушения дисциплины:

- 41.1. если имели место три нарушения трудовой дисциплины;
- 41.2. если во второй раз совершено нарушение дисциплины и с момента наложения взыскания за первое нарушение не прошло более одного года;
- 41.3. если имело место повторное нарушение трудовой дисциплины;
- 41.4. если совершено три и более нарушения трудовой дисциплины, при согласии выборного органа профсоюза;
- 41.5. имели место неоднократные опоздания на работу.

42. Обязан ли работодатель при расторжении трудового договора запрашивать мнение профсоюза:

- 42.1. не обязан обращаться в профсоюзный комитет для учета мнения;
- 42.2. во всех случаях обращается в профсоюзный комитет для учета мнения;
- 42.3. обращается в профсоюзный комитет для учета мнения, только если увольняются члены профсоюза;
- 42.4. обращается с целью учета мнения профсоюзного комитета при увольнении членов профсоюза по пунктам 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ.

43. В каких случаях не требуется учет мнения профсоюза:

- 43.1. при введении раздробленного рабочего дня;
- 43.2. при введении новых норм труда;
- 43.3. при ведении суммированного учета рабочего времени;
- 43.4. при определении порядка хранения и использования персональных данных работников;
- 43.5. при разработке должностных инструкций.

44. В каком порядке реализуется право работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование:

- 44.1. предусмотрено и реализуется в соответствии с законом;
- 44.2. реализуется путем заключения договора работника с работодателем;
- 44.3. реализуется по усмотрению работодателя;
- 44.4. работодатель обязан проводить профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование работников;
- 44.5. реализуется по соглашению с профсоюзом.

45. Обязательно ли направление на независимую оценку квалификации:

- 45.1. осуществляется работодателем с письменного согласия работника на условиях и в порядке, определяемом коллективным договором, трудовым договором;
- 45.2. является обязательным для всех работников;
- 45.3. осуществляется только по желанию работника;
- 45.4. осуществляется по желанию работника с целью подтвердить свою квалификацию;
- 45.5. осуществляется работодателем при необходимости проверить квалификацию работника.

46. Являются ли обязательными профессиональные стандарты:

- 46.1. обязательны для применения всеми работодателями;
- 46.2. являются рекомендательными;
- 46.3. являются обязательными только для некоторых профессий, специальностей;
- 46.4. являются обязательными для работников, занятых на подземных работах и работах с вредными условиями труда.

47. Возможно ли признание отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями:

- 47.1. не допускается;
- 47.2. возможно по инициативе органов, осуществляющих надзор за соблюдением трудового законодательства;
- 47.3. возможно по инициативе работника, как во время существования отношений, так и после прекращения отношений;

47.4. возможно по инициативе суда.

48. Что такое «необоснованный отказ в приеме на работу»:

48.1. незаконный отказ;

48.2. немотивированный отказ;

48.3. отказ по дискриминационным основаниям;

48.4. немотивированный отказ, отказ по дискриминационным и иным основаниям, не предусмотренным законом;

48.5. отказ женщине по мотивам наличия детей.

49. Каким образом определяется необходимость профессионального обучения и дополнительной профессиональной подготовки работников:

49.1. определяется работодателем, исходя из собственных потребностей;

49.2. определяется работодателем с учетом потребностей работников;

49.3. определяется работодателем с учетом мнения представительного органа работников;

49.4. определяется работодателем самостоятельно, а также в соответствии с законами, иными нормативными актами, когда это является условием выполнения работы;

49.5. обучение осуществляется работодателем в обязательном порядке.

50. Какие условия можно включать в трудовой договор:

50.1. допустимы любые условия;

50.2. допустимы условия, не противоречащие закону;

50.3. допустимы условия, не противоречащие закону и не ухудшающие положение работника по сравнению с законом;

50.4. допустимы, если работник согласен.

51. Допускается ли принятие работников на работу с целью временного предоставления другим лицам, не являющимся работодателями:

51.1. запрещено законом;

51.2. допускается без ограничения;

- 51.3. допускается аккредитованными частными агентствами занятости с соблюдением требований закона;
- 51.4. допускается с согласия работника;
- 51.5. допускается в местностях с высоким уровнем безработицы.

52. Ограничивается ли применение труда персонала, временно направленного другим юридическим и физическим лицам:

- 52.1. ограничено и допускается только на неквалифицированных работах;
- 52.2. допускается привлечение не более 10% от среднесписочной численности работников на работы с нормальными условиями труда;
- 52.3. допускается без ограничения;
- 52.4. допускается направление на любые работы, кроме опасных и вредных работ;
- 52.5. допускается привлечение работников только для замещения временно отсутствующих.

53. Допускается ли оформление трудового договора путем обмена электронными документами:

- 53.1. допускается во всех случаях;
- 53.2. допускается по соглашению сторон;
- 53.3. допускается в отношениях с дистанционными работниками и сопровождается оформлением на бумажном носителе;
- 53.4. допускается в случаях, предусмотренных законом;
- 53.5. не допускается.

54. В какой срок работодатель обязан оформить прием на работу:

- 54.1. сразу после достижения договоренности;
- 54.2. в течение трех рабочих дней;
- 54.3. не имеет значения, если трудовой договор заключен;
- 54.4. не имеет значения, так как фактическое допущение к работе считается заключением договора.

55. Вправе ли работодатель свободно расторгать трудовой договор:

- 55.1. вправе по любым основаниям без ограничения;
- 55.2. по основаниям, предусмотренным ТК РФ и другими законами;

- 55.3. по основаниям, предусмотренным законом и трудовым договором;
- 55.4. по основаниям, предусмотренным трудовым договором;
- 55.5. по любым основаниям, кроме дискриминационных.

56. При каких условиях работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по несоответствию занимаемой должности:

- 56.1. по результатам общей оценки труда работника;
- 56.2. по результатам аттестации;
- 56.3. по представлению непосредственного руководителя работника;
- 56.4. по требованию коллектива;
- 56.5. при нарушении работником трудовой дисциплины.

57. В каком случае не может быть отозвано работником заявление об увольнении по собственному желанию:

- 57.1. если издан приказ об увольнении;
- 57.2. если подобрали другого работника;
- 57.3. если не достигнуто соглашение с работодателем;
- 57.4. если на место увольняемого приглашен в порядке перевода другой работник от другого работодателя.

58. Вправе ли работодатель вводить дополнительные меры воздействия на нарушителей дисциплины:

- 58.1. вправе устанавливать новые дисциплинарные взыскания;
- 58.2. вводить штрафы за нарушение трудовой дисциплины;
- 58.3. устанавливать меры воздействия в виде исключения, если состояние дисциплины труда неважное;
- 58.4. не вправе устанавливать меры воздействия на нарушителей — взыскания устанавливаются только законом и иными нормативными актами;
- 58.5. вправе устанавливать дисциплинарные взыскания с согласия профсоюза.

59. Как определяется размер ущерба, причиненного работником:

- 59.1. по рыночным ценам;
- 59.2. по фактическим потерям по данным бухгалтерского учета;
- 59.3. по рыночным ценам, но не ниже чем по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа;

- 59.4. по данным бухгалтерского учета за вычетом износа.
60. Каковы пределы материальной ответственности работника:
- 60.1. в размере прямого действительного ущерба;
 - 60.2. в размере прямого действительного ущерба, но не более среднемесячного заработка работника;
 - 60.3. в размере прямого действительного ущерба, но не более 1/3 среднего заработка работника;
 - 60.4. в полном размере ущерба;
 - 60.5. в пределах, устанавливаемых соглашением сторон.
61. Какие из действий являются дисциплинарным проступком:
- 61.1. использование работником дня отдыха, предоставляемого доному;
 - 61.2. отказ выйти из отпуска до его окончания;
 - 61.3. выпуск бракованной продукции;
 - 61.4. отказ выйти на работу в выходной день;
 - 61.5. забастовка.
62. В какие сроки допускается привлечение к дисциплинарной ответственности:
- 62.1. не позднее трех месяцев со дня обнаружения проступка;
 - 62.2. не позднее одного года с момента обнаружения;
 - 62.3. не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни, пребывания в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников;
 - 62.4. не позднее 6 месяцев со дня обнаружения;
 - 62.5. без ограничения сроков.
63. В каком размере работодатель вправе самостоятельно удержать суммы в возмещение материального ущерба работником:
- 63.1. путем удержания из заработной платы не более 20 процентов ежемесячно;
 - 63.2. путем вычета из зарплаты не более 50 процентов;
 - 63.3. взыскания всего ущерба полностью;
 - 63.4. путем удержания из заработной платы 70 процентов;
 - 63.5. удержание из зарплаты самим работодателем не допускается.

64. Что признается рабочим временем:
- 64.1. время фактической работы;
 - 64.2. время, в течение которого работник должен выполнять трудовые обязанности, и иные периоды, которые в соответствии с законодательством относятся к рабочему времени;
 - 64.3. все время нахождения у работодателя для выполнения трудовых обязанностей;
 - 64.4. время фактической работы и другие периоды, признаваемые рабочим временем.
65. Как определяется режим рабочего времени:
- 65.1. может быть любым;
 - 65.2. определяется работодателем с учетом мнения представительного органа работников и существующих норм рабочего времени;
 - 65.3. определяется работодателем, но не может предусматривать меньшую норму рабочего времени, чем положено по закону;
 - 65.4. устанавливается работодателем по собственному усмотрению;
 - 65.5. может быть любым, лишь бы норма рабочего времени не была превышена.
66. Допускается ли работа в выходные дни:
- 66.1. полностью запрещается;
 - 66.2. допускается по договоренности работодателя с профсоюзом;
 - 66.3. разрешается в случаях, указанных законом, с письменного согласия работника;
 - 66.4. допускается при чрезвычайных обстоятельствах.
67. Что такое «ненормированный рабочий день»:
- 67.1. отсутствие нормы рабочего времени;
 - 67.2. режим работы, при котором работники эпизодически привлекаются к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормального рабочего времени;
 - 67.3. режим, при котором работники могут привлекаться без ограничения к работе в выходные и праздничные дни;

67.4. режим, при котором не регламентируются перерывы для отдыха.

68. Когда возникает право на ежегодный основной отпуск:

68.1. по истечении одного года работы;

68.2. по истечении одиннадцати месяцев работы;

68.3. через шесть месяцев после начала работы;

68.4. по договоренности с работодателем;

68.5. по усмотрению работодателя, исходя из загруженности производства.

69. Допускается ли суммирование отпусков за ряд лет:

69.1. не допускается;

69.2. допускается без ограничения;

69.3. допускается суммирование отпусков по соглашению сторон;

69.4. допускается перенесение отпуска на следующий год, который должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания года, за который предоставляется;

69.5. допускается суммирование отпусков по согласованию с профсоюзом.

70. В каких случаях возможно предоставление отпуска без сохранения заработной платы:

70.1. во всех случаях по просьбе работника;

70.2. при наличии уважительных причин с разрешения работодателя;

70.3. по усмотрению работодателя;

70.4. при условии отработки дней отпуска;

70.5. по соглашению работника с работодателем не более трех дней.

71. Какие последствия наступают, если отпуск не был использован из-за болезни:

71.1. должен быть продлен на число дней болезни;

71.2. должен быть продлен или перенесен на следующий год;

71.3. будет присоединен к отпуску за следующий год;

71.4. дни отпуска будут утрачены;

71.5. выплачивается денежная компенсация.

72. Как осуществляется предоставление ежегодных отпусков:
 - 72.1. осуществляется в соответствии с графиком отпусков;
 - 72.2. по договоренности с работодателем;
 - 72.3. определяется работодателем, исходя из степени загрузки производства;
 - 72.4. в любое время по личному заявлению работника;
 - 72.5. производится один раз в год.

73. Как устанавливаются системы и формы оплаты труда:
 - 73.1. локальными нормативными актами работодателя с учетом мнения представительного органа работников;
 - 73.2. приказом работодателя;
 - 73.3. устанавливается законом и иными нормативными актами;
 - 73.4. осуществляется коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством;
 - 73.5. устанавливается соглашением работника и работодателя.

74. Установите последовательность действий работодателя при привлечении работника к дисциплинарной ответственности:
 - 74.1. издать приказ о наложении дисциплинарного взыскания;
 - 74.2. затребовать письменное объяснение от нарушителя дисциплины;
 - 74.3. установить факт нарушения трудовой дисциплины;
 - 74.4. ознакомить работника с приказом под роспись;
 - 74.5. удостовериться, что соблюдены сроки привлечения к ответственности.

75. Допускаются ли удержания из заработной платы работника:
 - 75.1. не допускаются;
 - 75.2. допускаются удержания из зарплаты по просьбе самого работника;
 - 75.3. допускаются для погашения задолженности;
 - 75.4. производятся только в случаях и размере, предусмотренных кодексом и другими законами.

76. Как оплачивается работа в праздничные дни:
 - 76.1. оплачивается не менее чем в двойном размере, по двойным расценкам;

- 76.2. предоставляется другой день отдыха;
- 76.3. оплачивается не менее чем в двойном размере или, по желанию работника, предоставляется другой день отдыха;
- 76.4. оплачивается в одинарном размере.

77. Что является основанием материальной ответственности работника:

- 77.1. прямой действительный ущерб;
- 77.2. ущерб, причиненный при исполнении трудовых обязанностей;
- 77.3. ущерб, нанесенный в рабочее время;
- 77.4. любой ущерб в полном объеме, причиненный при исполнении трудовых обязанностей.

78. Установите последовательность действий работодателя при привлечении работника к материальной ответственности:

- 78.1. определить размер прямого действительного ущерба;
- 78.2. создать комиссию для выяснения причин и условий причинения ущерба;
- 78.3. издать приказ о взыскании ущерба с работника;
- 78.4. потребовать объяснительную от работника по поводу причиненного ущерба;
- 78.5. представить приказ работнику для ознакомления и подписи.

79. Возмещает ли работник затраты работодателя на его обучение в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока отработки:

- 79.1. обязан возместить полностью;
- 79.2. не обязан возмещать;
- 79.3. возмещает с уплатой процентов;
- 79.4. обязан возмещать расходы работодателя пропорционально неотработанному времени.

80. Какова материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы:

- 80.1. в виде штрафа;

- 80.2. в виде компенсации в размере не менее одной трехсотой от ставки ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм;
- 80.3. в виде компенсации в размере не ниже одной сто пятидесятой ключевой ставки ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм;
- 80.4. в ТК РФ не установлена, предусмотрена только административная ответственность.

- 81. Допускается ли отзыв работника из отпуска:
 - 81.1. не допускается, отпуск предназначен для отдыха;
 - 81.2. отзыв возможен с согласия работника;
 - 81.3. отзыв возможен при чрезвычайных ситуациях;
 - 81.4. отзыв возможен с дополнительной компенсацией работнику;
 - 81.5. отзыв возможен при производственной необходимости.

- 82. Предусмотрен ли минимальный размер оплаты труда:
 - 82.1. минимальный размер оплаты труда установлен федеральным законом;
 - 82.2. устанавливается приказом работодателя;
 - 82.3. устанавливается федеральным законом и законами субъектов РФ;
 - 82.4. устанавливается законом, а также социально-партнерскими соглашениями и не может быть ниже, чем установлено законом;
 - 82.5. устанавливается соглашением работника и работодателя.

- 83. Какой орган рассматривает споры о незаконности увольнения:
 - 83.1. мировой суд;
 - 83.2. комиссия по трудовым спорам;
 - 83.3. районный (городской) суд по месту нахождения ответчика;
 - 83.4. арбитражный суд;
 - 83.5. Европейский суд по правам человека.

- 84. Каков срок обращения в суд за разрешением трудового спора:
 - 84.1. один год;
 - 84.2. три года;
 - 84.3. один месяц со дня нарушения прав работника;

84.4. три месяца с момента, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении — в течение одного месяца со дня вручения копии приказа об увольнении;

84.5. не предусмотрено сроков обращения в суд за защитой трудовых прав.

85. Как исполняется решение суда о восстановлении работника на работе:

85.1. подлежит немедленному исполнению;

85.2. может быть оспорено и исполняется после разрешения вопроса;

85.3. исполняется после вступления в законную силу;

85.4. исполняется, если должность (рабочее место) вакантна;

85.5. исполняется через две недели.

86. Возможна ли компенсация морального вреда в трудовых отношениях:

86.1. не предусмотрена законом;

86.2. предусмотрена компенсация во всех случаях причинения вреда неправомерными действиями или бездействиями работодателя;

86.3. возможна при причинении вреда неимущественным благам;

86.4. возможна при разглашении персональных данных;

86.5. предусмотрена компенсация в случае причинения вреда жизни и здоровью работника.

87. Установите последовательность действий работника при обращении в суд за защитой своих прав:

87.1. составление искового заявления;

87.2. определение того, в какой именно суд следует обратиться;

87.3. уяснение, не пропущен ли срок обращения в суд;

87.4. подача заявления лично или по почте;

87.5. поиск доказательств, обоснование требований.

88. Какой орган разрешает коллективные трудовые споры:

88.1. районный (городской) суд;

88.2. специально создаваемые примирительные органы;

- 88.3. органы местного самоуправления;
- 88.4. комиссия по трудовым спорам;
- 88.5. арбитражный суд.

89. В какие сроки работодатель может взыскать с работника причиненный им материальный ущерб:

- 89.1. в течение одного года со дня обнаружения ущерба;
- 89.2. в течение трех месяцев с момента обнаружения;
- 89.3. в течение месяца;
- 89.4. без ограничения сроком;
- 89.5. только в период работы у работодателя.

90. Обязательны ли примирительные процедуры при разрешении коллективных трудовых споров:

- 90.1. являются необязательными;
- 90.2. обязательны и являются условием законности забастовки работников;
- 90.3. обязательны только для государственных предприятий;
- 90.4. обязательны, если стороны спора приняли решение об их проведении.

91. Как принимается решение о проведении забастовки:

- 91.1. принимается большинством голосов на собрании коллектива работников организации;
- 91.2. принимается 2/3 голосов на собрании коллектива;
- 91.3. принимается представительным органом работников;
- 91.4. принимается большинством голосов работников структурного подразделения.

92. Что признается забастовкой:

- 92.1. отказ от работы при задержке выплаты заработной платы свыше 15 дней;
- 92.2. временный добровольный отказ от работы в целях разрешения коллективного трудового спора;
- 92.3. отказ от работы при непредоставлении средств индивидуальной или коллективной защиты;
- 92.4. работа «по правилам», с соблюдением всех требований.

93. При каких условиях забастовка является незаконной:

- 93.1. если продолжалась свыше 3 дней;

- 93.2. если забастовка причинила крупный ущерб;
- 93.3. если после признания судом забастовки незаконной работники продолжают забастовку;
- 93.4. если не были соблюдены примирительные процедуры.

94. Есть ли ограничения для труда иностранных работников:

- 94.1. вправе работать в любых сферах деятельности;
- 94.2. вправе работать в любых сферах деятельности, но с соблюдением квоты;
- 94.3. вправе работать только на неквалифицированных работах;
- 94.4. не имеют права работать в некоторых сферах деятельности, определенных федеральными законами, или прием ограничен установленными квотами в некоторых отраслях.

95. Как оформляется трудовой договор с дистанционным работником:

- 95.1. в письменном виде;
- 95.2. с использованием электронной подписи и дублируется в бумажном варианте;
- 95.3. в электронном виде с использованием электронной подписи;
- 95.4. в письменной или устной форме по договоренности.

96. Прекращаются ли трудовые отношения при ликвидации филиала:

- 96.1. трудовые правоотношения сохраняются, так как предприятие продолжает работать;
- 96.2. трудовые правоотношения продолжаются, работодатель обязан предложить другие рабочие места, должности;
- 96.3. работники увольняются по сокращению штатов;
- 96.4. расторжение трудовых договоров с работниками филиала происходит по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

97. Каким образом определяется необходимость профессионального обучения и дополнительной профессиональной подготовки:

- 97.1. организуется работодателем, исходя из собственных потребностей;

- 97.2. определяется работодателем с учетом потребностей работников;
- 97.3. определяется работодателем с учетом мнения представительного органа работников;
- 97.4. необходимость профессионального обучения определяется работодателем, а также законами, иными нормативными актами, когда это является условием выполнения работы.

98. Ограничивается ли увольнение по инициативе работника:

- 98.1. возможно в любое время;
- 98.2. возможно при условии письменного предупреждения за две недели;
- 98.3. возможно при наличии уважительных причин;
- 98.4. возможно при наличии уважительных причин и предупреждении за две недели;
- 98.5. возможно с согласия работодателя.

99. Возможен ли отпуск с последующим увольнением:

- 99.1. не предусмотрен законом;
- 99.2. допускается по соглашению сторон;
- 99.3. допускается законом и предоставляется по усмотрению работодателя;
- 99.4. допускается законом, за исключением увольнения работника за виновные действия;
- 99.5. допускается, кроме случаев расторжения срочных договоров.

100. Каковы последствия лишения работника специального права (на управление транспортным средством, ношение оружия и пр.):

- 100.1. увольнение по несоответствию занимаемой должности, выполняемой работе;
- 100.2. увольнение по сокращению штатов;
- 100.3. предложение перевода на другую работу, не связанную с управлением транспортным средством;
- 100.4. предложение перевода на другую работу, а при отказе — увольнение в связи с лишением специального права;
- 100.5. увольнение в связи с нарушением правил приема.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Нормативные правовые акты

Трудовой кодекс Российской Федерации (с изменениями и дополнениями) // Гарант : сайт. — URL: <https://base.garant.ru/12125268/> (дата обращения: 05.10.2020).

Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2019 г., протокол № 11) // КонсультантПлюс : сайт. — URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_342578/ (дата обращения: 05.10.2020).

О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ (в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде) : [федеральный закон от 16 декабря 2019 г. № 439-ФЗ] // Гарант : сайт. — URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/73119991/> (дата обращения: 05.10.2020).

О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях : [федеральный закон от 8 декабря 2020 г. № 407-ФЗ] // Гарант : сайт. — URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/74915881/> (дата обращения: 29.01.2021).

О внесении изменений в Федеральный закон РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» и отдельные законодательные акты Российской Федерации : [федеральный закон от 1 апреля 2019 г. № 48-ФЗ] // КонсультантПлюс : сайт. — URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_321413/ (дата обращения: 05.10.2020).

О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» : [федеральный закон от 27 декабря 2019 г. № 463-ФЗ] // Гарант : сайт. — URL: <https://www.garant.ru/hotlaw/federal/1312167/> (дата обращения: 05.10.2020).

О государственной гражданской службе Российской Федерации : [федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ] // Гарант : сайт. — URL: <https://base.garant.ru/12136354/> (дата обращения: 05.10.2020).

О занятости населения в Российской Федерации : [федеральный закон от 19 апреля 1992 г. № 1032-1 (с изменениями и дополнениями)] // Гарант : сайт. — URL: <https://base.garant.ru/10164333/> (дата обращения: 05.10.2020).

О муниципальной службе в РФ : [федеральный закон от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ] // Гарант : сайт. — URL: <https://base.garant.ru/12152272/> (дата обращения: 05.10.2020).

О независимой оценке квалификации : [федеральный закон от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ] // Гарант : сайт. — URL: <https://base.garant.ru/71433946/> (дата обращения: 05.10.2020).

О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации : [постановление Пленума Верховного суда РФ от 2 июня 2015 г. № 21] // Гарант : сайт. — URL: <https://base.garant.ru/71061490/> (дата обращения: 05.10.2020).

О персональных данных : [федеральный закон от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ (с изменениями и дополнениями)] // Гарант : сайт. — URL: <https://base.garant.ru/12148567/> (дата обращения: 05.10.2020).

О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации : [федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ (с изменениями и дополнениями)] // Гарант : сайт. — URL: <https://base.garant.ru/184755/> (дата обращения: 05.10.2020).

О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних : [постановление Пленума Верховного суда РФ от 28 января 2014 г. №1] // Гарант : сайт. — URL: <https://base.garant.ru/70578102/> (дата обращения: 05.10.2020).

О применении судами законодательства об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний : [постановление Пленума Верховного суда РФ от 10.03.2011 г. № 2] // Гарант : сайт. — URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/12083737/> (дата обращения: 05.10.2020).

О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю : [постановление Пленума Верховного суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52] // Гарант : сайт. — URL: <https://base.garant.ru/12150657/> (дата обращения: 05.10.2020).

О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей — физических лиц и у работодателей — субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микро-

предприятиям : [постановление Пленума Верховного суда РФ от 29 мая 2018 г. № 15] // Гарант : сайт. — URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71855330/> (дата обращения: 05.10.2020).

О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров : [постановление Пленума Верховного суда РФ от 24 ноября 2015 г. № 52] // Гарант : сайт. — URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71157446/> (дата обращения: 05.10.2020).

О применении судами РФ Трудового кодекса Российской Федерации : [постановление Пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2] // Гарант : сайт. — URL: <https://base.garant.ru/12134976/> (дата обращения: 05.10.2020).

О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности : [федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ (с изменениями и дополнениями)] // Гарант : сайт. — URL: <https://base.garant.ru/10105872/> (дата обращения: 05.10.2020).

О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации : [федеральный закон от 24 июля 2007 г. № 209-ФЗ (с изменениями и дополнениями)] // Гарант : сайт. — URL: <https://base.garant.ru/12154854/> (дата обращения: 05.10.2020).

О реестре лиц, уволенных в связи с утратой доверия : [постановление Правительства РФ от 5 марта 2018 г. № 228] // Гарант : сайт. — URL: <https://base.garant.ru/71895192/> (дата обращения: 05.10.2020).

О социальной защите инвалидов в Российской Федерации : [федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ (с изменениями и дополнениями)] // Гарант : сайт. — URL: <https://base.garant.ru/10164504/> (дата обращения: 05.10.2020).

О специальной оценке условий труда : [федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ] // Гарант : сайт. — URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70452676/> (дата обращения: 05.10.2020).

О типовой форме трудового договора, заключаемого между работником и работодателем — субъектом малого предпринимательства, который относится к микропредприятиям : [постановление Правительства РФ от 27 августа 2016 г. № 858] // Гарант : сайт. — URL: <https://base.garant.ru/71477800/> (дата обращения: 05.10.2020).

Об информации, информационных технологиях и о защите информации : [федеральный закон от 27 июля 2006 г. № 149-ФЗ (с изменениями и дополнениями)] // Гарант : сайт. — URL: <https://base.garant.ru/12148555/> (дата обращения: 05.10.2020).

Об образовании в Российской Федерации : [федеральный закон РФ от 29 декабря 2012 г. № 273 (с изменениями и дополнениями)] // Гарант : сайт. — URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70191362/> (дата обращения: 05.10.2020).

Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний : [федеральный закон РФ от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ (с изменениями и дополнениями)] // Гарант : сайт. — URL: <https://base.garant.ru/12112505> (дата обращения: 05.10.2020).

Об электронной подписи : [федеральный закон от 6 апреля 2011 г. № 63 (с изменениями и дополнениями)] // Гарант : сайт. — URL: <https://base.garant.ru/12184522/> (дата обращения: 05.10.2020).

Литература

Актуальные проблемы трудового права : учебник для магистров / А. А. Андреев, М. И. Акатнова, Э. Н. Бондаренко [и др.]; отв. ред. Н. Л. Лютов. — Москва : Проспект, 2017. — 688 с. — ISBN 978-5-392-21797-7.

Волк Е. А. Идея свободы в трудовом праве : монография / Е. А. Волк, К. С. Костевич, Е. М. Попок [и др.]; под общ. ред. К. Л. Томашевского. — Минск : Амалфея, 2015. — 208 с. — ISBN 978-985-7077-95-3.

Головина С. Ю. Использование частнопроводных конструкций при кодификации российского трудового законодательства // Кодификация российского частного права / В. В. Витрянский, С. Ю. Головина, Е. М. Гонгало [и др.]; под ред. Д. А. Медведева; Исслед. центр частн. права им. С. С. Алексеева при Президенте Российской Федерации. — Москва : Статут, 2019. — 492 с. — ISBN 978-5-8354-1547-2.

Евразийское трудовое право : учебник / Е. А. Волк, Е. С. Герасимова, С. Ю. Головина [и др.]; под общ. ред. М. В. Лушниковой, К. С. Рахманкулова, К. Л. Томашевского. — Москва : Проспект, 2019. — 496 с. — ISBN 978-5-392-29344-5.

Завгородний А. В. Конкурсные и трудовые правоотношения педагогических работников образовательных организаций Российской Федерации / А. В. Завгородний. — Москва : Проспект, 2017. — 288 с. — ISBN 978-5-392-21837-0.

Зайцева О. Б. Руководитель организации как субъект трудового права / О. Б. Зайцева. — Москва : Проспект, 2015. — 184 с. — ISBN 978-5-392-16418-9.

Касьянова Г. Ю. Профессиональные стандарты: все обо всем : учебное пособие / Г. Ю. Касьянова. — Москва : АБАК, 2017. — 144 с. — ISBN 978-5-9748-0508-0.

Клочков М. А. Незаконное лишение возможности трудиться как основание материальной ответственности работодателя / М. А. Клочков. — Москва : Проспект, 2017. — 160 с. — ISBN 978-5-392-25778-2.

Лукинова С. А. Правовое регулирование труда в субъектах Российской Федерации : учебное пособие / С. А. Лукинова. — Москва : Проспект, 2016. — 192 с. — ISBN 978-5-392-19251-9.

Лушников А. М. Социальные договоры в праве / А. М. Лушников, М. В. Лушникова, Н. Н. Тарусина. — Москва : Проспект, 2017. — 480 с. — ISBN 978-5-392-23504-9.

Лютов Н. Л. Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство / Н. Л. Лютов, Е. С. Герасимова. — Москва : Центр социально-трудовых прав, 2015. — 192 с. — ISBN 978-5-9906804-2-5.

Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации / науч. ред. С. Ю. Головина, Н. Л. Лютов. — Москва : Норма, 2016. — 256 с. — ISBN 978-5-91768-678-3.

Минимальные границы заработной платы. Эффективный контракт : монография / И. Я. Белицкая, Д. Л. Кузнецов, Ю. П. Орловский, Д. В. Черняева; отв. ред. Ю. П. Орловский. — Москва : Контракт, 2015. — 128 с. — ISBN 978-5-98209-170-3.

Полетаев Ю. Н. Материальная ответственность работодателя перед работником. Теоретические и практические аспекты / Ю. Н. Полетаев, М. А. Ключков. — Москва : Проспект, 2016. — 224 с. — ISBN 978-5-39221-516-4.

Сапфинова А. А. Защита трудовых прав работников федеральной инспекцией труда : монография / А. А. Сапфинова. — Москва : Проспект, 2016. — 144 с. — ISBN 978-5-392-23003-7.

Сафонов В. А. Социальное партнерство : учебник для бакалавриата и магистратуры / В. А. Сафонов. — Москва : Юрайт, 2019. — 395 с. — ISBN 978-5-534-01455-6.

Скачкова Г. С. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Г. С. Скачкова. — Москва : ИЦ РИОР : НИЦ ИНФРА-М, 2016. — 530 с. — ISBN 978-5-369-01556-8.

Томашевский К. Л. Источники трудового права государств — членов Евразийского экономического союза (проблемы теории и практики) / К. Л. Томашевский. — Минск : МИТСО, 2017. — 560 с. — ISBN 978-985-497-6421-63-4.

Трудовое право России : учебник для бакалавров / К. Н. Гусов, А. А. Андреев, Э. Н. Бондаренко [и др.] ; отв. ред. К. Н. Гусов, Н. Л. Лютов. — Москва : Проспект, 2019. — 502 с. — ISBN 978-5-392-28925-7.

Трудовое право России : учебник / К. А. Бондаренко, А. А. Бережнов, И. К. Дмитриева [и др.] ; под ред. А. М. Куренного. — 3-е изд., перераб. — Москва : Проспект, 2019. — 624 с. — ISBN 978-5-392-28643-0.

Интернет-ресурсы

Официальный интернет-портал правовой информации : официальный сайт. — URL: www.pravo.gov.ru (дата обращения: 12.09.2020).

Верховный суд Российской Федерации : официальный сайт. — URL: www.vsrfr.ru (дата обращения: 12.09.2020).

Государственная Дума ФС РФ : официальный сайт. — URL: www.duma.gov.ru. (дата обращения: 12.09.2020).

Конституционный суд РФ : официальный сайт. — URL: www.ksrf.ru (дата обращения: 12.09.2020).

Правительство Российской Федерации : официальный сайт. — URL: www.government.ru (дата обращения: 12.09.2020).

Президент России : официальный сайт. — URL: www.kremlin.ru (дата обращения: 12.09.2020).

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Трудовой договор (образец)¹

Место заключения договора

Дата

ООО (наименование работодателя) в лице директора _____

(ФИО)

действующего на основании Устава ООО, с одной стороны, и гражданин (-ка) _____,

(ФИО)

именуемый в дальнейшем Работник, заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

1. Предмет трудового договора

1.1. Работник принимается на должность _____

для выполнения трудовых обязанностей в соответствии с должностной инструкцией.

1.2. Местом работы является отдел (служба, цех) _____

1.3. Данная работа является основным местом работы.

1.4. Работнику установлен испытательный срок _____ мес.

2. Срок трудового договора

2.1. Работник приступает к исполнению трудовых обязанностей с _____ (число, месяц, год).

2.2. Трудовой договор заключается между Работодателем и Работником сроком до _____ (число, месяц, год).

3. Общие условия трудового договора

3.1. Исполняя трудовые обязанности, Работник в соответствии с настоящим договором и должностной инструкцией будет исходить из Устава ООО, Правил внутреннего трудового распорядка.

3.2. Работник подчиняется непосредственно руководителю (службы, отдела) _____

¹ Можно воспользоваться типовой формой трудового договора, утв. Постановлением Правительства РФ от 27 августа 2016 г. № 858 «О типовой форме трудового договора, заключаемого между работником и работодателем — субъектом малого предпринимательства, который относится к микропредприятиям». — URL: <https://base.garant.ru/71477800/> (дата обращения: 05.10.2020).

3.3. Работник имеет право высказывать свое личное мнение по вопросам деятельности Общества.

3.4. Работнику гарантируется беспрепятственное право на объединение в профсоюз.

4. Обязанности сторон трудового договора

4.1. Работник обязуется:

— выполнять работу в соответствии с должностной инструкцией;
— добросовестно, своевременно и с высоким качеством выполнять трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, использовать все рабочее время для производительного труда;

— заботиться о сохранности имущества Работодателя;
— своевременно исполнять распоряжения руководителя;
— не разглашать без согласия руководства конфиденциальную информацию;

— немедленно ставить в известность руководство о технологических нарушениях, случаях хищения и порчи имущества;
— не использовать оборудование и предоставляемую технику для личных нужд.

4.2. Работодатель обязуется:

— предоставлять Работнику работу в соответствии с настоящим договором;

— обеспечивать Работнику условия работы, необходимые для выполнения обязанностей по договору, в том числе предоставлять в распоряжение Работника технические и материальные средства в исправном состоянии;

— оборудовать рабочее место инструментами, документацией; иными средствами, необходимыми для выполнения обязанностей;

— соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда;

— обеспечить защиту персональных данных;

— своевременно в полном объеме уплачивать страховые взносы.

5. Оплата труда

5.1. Работнику гарантируется выплата должностного оклада в размере _____ руб. в месяц при условии добросовестного выполнения трудовых обязанностей и премии в размере _____ при условии выполнения показателей _____.

5.2. Заработная плата выплачивается Работнику ежемесячно два раза в месяц 5 и 20 числа месяца, следующего за расчетным.

5.3. Работник имеет право на получение надбавок, доплат, премий в соответствии с Положением об оплате труда, коллективным договором.

6. Рабочее время

6.1. Работнику устанавливается нормированный рабочий день.

6.2. Нормальная продолжительность рабочего дня не должна превышать 8 часов в день. Продолжительность перерыва для отдыха и питания не включается в рабочее время.

6.3. Время начала и окончания рабочего дня, перерыва определяется правилами внутреннего трудового распорядка Общества и графиком.

6.4. Нормальная продолжительность рабочего времени не должна превышать 40 часов в неделю. Переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени не должна превышать 4 часов в течение двух дней подряд и оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере. Выходные дни предоставляются в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка.

7. Отпуск

7.1. Работник имеет право на ежегодный основной отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

7.2. Ежегодный основной отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей не может быть продолжительностью менее 14 дней.

7.3. В сроки и в порядке, предусмотренном законодательством, Общество выплачивает Работнику компенсацию за неиспользованный отпуск.

7.4. В случаях, предусмотренных законом, Общество может предоставить отпуск без сохранения заработной платы.

8. Социальное страхование и социальное обеспечение

9. Изменение, прекращение трудового договора

9.1. Договор в период его действия может быть изменен или дополнен его сторонами. Все изменения и дополнения будут обязательны только в случае оформления дополнительного соглашения к трудовому договору. Изменение условий договора и прекращение возможны по соглашению сторон.

9.2. По истечении срока договора срочный трудовой договор прекращается.

9.3. Срочный договор прекращается досрочно по инициативе Работника или Работодателя (можно сформулировать причины, по которым инициирует расторжение договора Работник и Работодатель, например, Работник расторгает при наличии болезни, инвалидности, нарушении законодательства Работодателем и пр.).

9.4. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя осуществляется на основании документов (акта, представления) с соблюдением норм трудового законодательства.

10. Компенсации при прекращении трудового договора

10.1. При прекращении трудового договора по основаниям _____ Работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

10.2. При прекращении трудового договора при ликвидации организации, сокращении численности или штатов за Работником сохраняется средний заработок в течение 2 и 3 месяца трудоустройства. Среднемесячный заработок выплачивается после представления трудовой книжки и справки службы занятости.

11. Особые условия

11.1. Трудовые функции, не вытекающие из настоящего договора, могут выполняться только с согласия директора Общества.

11.2. Все материалы, созданные Работником в процессе работы, являются собственностью Общества.

11.3. Условия настоящего договора могут быть изменены только по соглашению сторон.

11.4. Споры и разногласия, которые могут возникнуть при исполнении условий настоящего договора, стороны могут решить по взаимному согласию. При недостижении согласия спор может быть передан для разрешения в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

11.5. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в настоящем договоре, но вытекающим из отношений Работника и Работодателя, для защиты их прав и интересов стороны будут руководствоваться положениями Трудового кодекса и иных нормативных актов РФ.

12. Заключительные положения

12.1. Договор составлен в двух экземплярах по одному для каждой из сторон, оба экземпляра имеют одинаковую силу.

Экземпляр Работодателя хранится в личном деле Работника.

13. Реквизиты и подписи сторон

Работник:

ФИО _____

Паспорт _____

Место жительства _____

Подпись Работника

Работодатель:

Адрес _____

Банковские реквизиты _____

Директор _____

Второй экземпляр трудового договора получил _____
(дата, подпись)

Наименование организации

Дата составления

**Приказ №
(распоряжение) о приеме работника на работу²**

Принять на работу с _____ (число, месяц, год)

по _____ (число, месяц, год)

ФИО _____

на должность (профессия, специальность), разряд _____

класс, категория _____

(структурное подразделение) _____

(описание условий приема, характера работы) _____

с тарифной ставкой (окладом) _____ руб.

с надбавкой (указать основание) _____ руб.

с установлением испытания на _____ месяцев

Основание: трудовой договор от _____ (число, месяц, год)

№ _____

Руководитель организации (должность) _____

(подпись)

С приказом (распоряжением) работник ознакомлен

_____ (подпись) (число, месяц, год)

² См.: Кузнецов С.Л., Глотова С.А. Кадровое делопроизводство : учеб. пособие. Москва : ООО «Термика.ру», 2020. С. 68–69.

**Примерная форма дополнительного соглашения
к трудовому договору с работником федерального
бюджетного учреждения об изменении условий оплаты
труда³**

Дополнительное соглашение

№ _____ к трудовому договору № _____ от _____ г.
« _____ » _____ 20 ____ г.

(город, населенный пункт)

(полное наименование Работодателя в соответствии с Уставом)

в лице _____, действующего на основании _____

(Устав, доверенность, с указанием реквизитов)

_____, именуемый в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и _____, именуемый (-ая) в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили дополнительное соглашение к трудовому договору от « _____ » _____ 20 ____ г. № _____ о нижеследующем:

1. Раздел (абзацы, пункты) трудового договора изложить в следующей редакции:

«За выполнение трудовой функции работнику устанавливаются:

— оклад в размере _____ руб.;

— название выплаты компенсационного характера _____

в размере _____ за работу _____;

— название выплаты стимулирующего характера в размере _____ за _____

_____»

³ Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 14 августа 2008 г. № 424 н «Об утверждении Рекомендаций по заключению трудового договора с работником федерального бюджетного учреждения и его примерной форме». — URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_79720/ (дата обращения: 05.10.2020).

(указываются основания установления стимулирующей выплаты)

2. Изменения в трудовой договор, определенные настоящим дополнительным соглашением, вступают в силу с «_____» _____ 20__ г.

3. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью трудового договора от «_____» _____ 20__ г. № _____,

составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у Работодателя в личном деле Работника, второй — у Работника.

Работодатель

Работник

должность, подпись, ФИО

ФИО, подпись

дата

М. П.

Наименование организации _____

Дата составления _____

**Приказ №
(распоряжение)
о предоставлении отпуска работнику**

Предоставить отпуск _____

ФИО

должность, структурное подразделение

за период работы с _____ (число, месяц, год) по _____
(число, месяц, год)

Основной отпуск на _____ календарных дней

С _____ (число, месяц, год) по _____ (число, месяц, год)

Дополнительный отпуск на _____ календарных дней

С _____ (число, месяц, год) по _____ (число, месяц, год)

Всего отпуск на _____ календарных дней

С _____ (число, месяц, год) по _____
(число, месяц, год)

Руководитель организации (должность) _____ (подпись)

С приказом работник ознакомлен _____ (подпись)
(число, месяц, год)

Соглашение о временном переводе на другую работу

(наименование города)

(число, месяц, год)

Наименование организации _____
в лице директора _____,
действующего на основании устава, именуемого в дальнейшем «Рабо-
тодатель», с одной стороны, и (должность, ФИО) _____
_____ именуемый в дальнейшем «Работник»,
с другой стороны, договорились о следующем:

Для замещения (должность, ФИО) _____,
находящейся в отпуске без сохранения заработной платы, перевести
Работника в (указать отдел, службу, другое подразделение) _____

с _____ (число, месяц, год) по _____ (число, месяц, год).

Установить Работнику оклад согласно штатному расписанию _____ руб.

Соглашение составлено в двух экземплярах для каждой из сторон

Работодатель

Работник

Наименование организации,

ФИО

адрес, тел., e-mail

дата рождения,
место жительства

Директор (ФИО) _____

Работник (ФИО) _____

Приказ №
о наложении дисциплинарного взыскания

(наименование города)

(число, месяц, год)

В связи с невыполнением (ненадлежащим выполнением) (фамилия, имя, отчество работника) _____,

_____ (наименование должности, специальности, структурного подразделения)

трудо­вых обя­зан­но­стей, воз­ло­жен­ных на него тру­до­вым до­го­во­ром № (вписать нужное) от (число, месяц, год) и должностной инструкцией от (число, месяц, год), выразившимся в (указать существо дисциплинарного проступка работника), руководствуясь ст. 192, 193 Трудового кодекса РФ, п. (указать) Правил внутреннего трудового распорядка (указать полное наименование организации) приказываю:

1. Объявить (ФИО работника) _____ (выговор или замечание).

2. Начальнику отдела кадров (ФИО):

— уведомить (ФИО работника) о возможности увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ при повторном совершении дисциплинарного проступка в течение одного года с момента издания настоящего приказа,

— ознакомить (ФИО работника) с данным приказом в течение трех рабочих дней под роспись.

Основание:

1. Акт о совершении работником дисциплинарного проступка от (число, месяц, год) № (вписать).

2. Докладная записка начальника отдела кадров от ____ (число, месяц, год).

Руководитель организации (ФИО)

С приказом ознакомлен (фамилия, имя, отчество работника, число, месяц, год)

Типовая форма договора о полной индивидуальной материальной ответственности⁴

_____,
(наименование организации)

далее именуемый «Работодатель», в лице руководителя (ФИО) _____ или его заместителя (ФИО) _____, действующего на основании _____ (устава, положения, доверенности), с одной стороны, и _____ (ФИО, должность) _____,

_____ именуемый в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящий Договор о нижеследующем.

1. Работник принимает на себя полную материальную ответственность за недостачу вверенного ему Работодателем имущества, а также за ущерб, возникший у Работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам, и в связи с изложенным обязуется:

а) бережно относиться к переданному ему для осуществления возложенных на него функций (обязанностей) имуществу Работодателя и принимать меры к предотвращению ущерба;

б) своевременно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о всех обстоятельствах, угрожающих обеспечению сохранности вверенного ему имущества;

в) вести учет, составлять и представлять в установленном порядке товарно-денежные и другие отчеты о движении и остатках вверенного ему имущества;

г) участвовать в проведении инвентаризации, ревизии, иной проверке сохранности и состояния вверенного ему имущества.

⁴ Постановление Министерства труда РФ от 31 декабря 2002 г. № 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности» (Приложение № 2). — URL: <https://base.garant.ru/12129724/> (дата обращения: 05.10.2020).

2. Работодатель обязуется:

а) создавать Работнику условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенного ему имущества;

б) знакомить Работника с действующим законодательством о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный Работодателю, а также иными нормативными правовыми актами (в т. ч. локальными) о порядке хранения, приема, обработки, продажи (отпуска), перевозки, применения в процессе производства и осуществления других операций с переданным ему имуществом;

в) проводить в установленном порядке инвентаризацию, ревизии и другие проверки сохранности и состояния имущества.

3. Определение размера ущерба, причиненного Работником Работодателю, а также ущерба, возникшего у Работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам, и порядок их возмещения производятся в соответствии с действующим законодательством.

4. Работник не несет материальной ответственности, если ущерб причинен не по его вине.

5. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания. Действие настоящего Договора распространяется на все время работы с вверенным Работнику имуществом Работодателя.

6. Настоящий Договор составлен в двух, имеющих одинаковую юридическую силу, экземплярах, из которых один находится у Работодателя, а второй — у Работника.

7. Изменение условий настоящего Договора, дополнение, расторжение или прекращение его действия осуществляются по письменному соглашению сторон, являющемуся неотъемлемой частью настоящего Договора.

Адреса сторон Договора:

Работодатель _____

Работник _____

Дата заключения договора

Подписи сторон Договора:

Место печати

В _____ районный суд г. Москвы

Истец _____

Ответчик _____

**Исковое заявление
о восстановлении на работе, взыскании средней заработной
платы за время вынужденного прогула и компенсации
морального вреда**

« ____ » _____ года я был принят на работу в (полное наименование организации, структурного подразделения) на должность (указать).

В соответствии с п. ____ трудового договора от (число, месяц, год), должностной инструкцией, утвержденной (наименование работодателя, число, месяц, год) в мои должностные обязанности входило (перечислить основные должностные обязанности). В период моей работы в должности (указать) в организации (наименование, структурное подразделение) нареканий в мой адрес относительно выполнения мною должностных обязанностей от руководства не поступало, взысканий за нарушение трудовой дисциплины за весь период работы не имел.

С « ____ » _____ года я был уволен по основанию, предусмотренному п. ____ ст. ____ ТК РФ согласно Приказа № ____ от « ____ » _____ года (указать основание в соответствии с формулировкой приказа об увольнении или записью в трудовой книжке).

С Приказом об увольнении я был ознакомлен « ____ » _____ года (или не был ознакомлен). Трудовую книжку мне на руки выдали « ____ » _____ года (или не выдали). « ____ » _____ мне выдали полный расчет причитающихся мне сумм в размере _____ руб.

Увольнение считаю незаконным (или необоснованным) по следующим причинам (изложить мотивы незаконности или необоснованности увольнения).

В соответствии со ст. 234 ТК РФ работодатель обязан возместить работнику неполученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате незаконного

увольнения. Согласно справки о доходах, предоставленной мне (наименование работодателя-ответчика) при увольнении « ____ » _____ года мой заработок за последние ____ месяцев составил _____ руб. Таким образом, в случае, если мое увольнение будет признано судом незаконным, в результате необоснованного увольнения я был лишен возможности трудиться и, соответственно, не получил всего заработка за период с « ____ » _____ года по момент вынесения решения суда из расчета среднемесячного заработка в размере _____ руб. Кроме того, я испытываю моральные и нравственные страдания в связи с потерей работы, так как при отсутствии постоянного заработка и средств к содержанию несовершеннолетнего ребенка я был вынужден занимать деньги. Моральный вред, причиненный мне в результате незаконного увольнения, оцениваю в _____ руб.

Исходя из вышеизложенного и руководствуясь ст. 234, 237, 391, 394 ТК РФ, подп. 1 п. 1 ст. 22 ГПК РФ, прошу:

1. Восстановить меня на работе в (наименование организации, структурного подразделения) в должности _____ (указать).

2. Взыскать с (наименование организации-ответчика) в мою пользу средний заработок за весь период вынужденного прогула с « ____ » _____ года по день восстановления на работе в сумме _____ руб. согласно прилагаемому расчету.

3. Взыскать с (наименование работодателя-ответчика) в мою пользу в счет компенсации морального вреда, причиненного неправомерными действиями работодателя, сумму в размере _____ руб.

4. Истребовать с ответчика следующие документы (перечислить наименования истребуемых документов).

5. Вызвать в суд в качестве свидетелей следующих лиц:

(указать ФИО, адрес)

ФИО заявителя, подпись, дата

В _____ районный суд г. Москвы
Истец _____
Ответчик _____
Цена иска _____ руб.
Госпошлина _____ руб.

**Исковое заявление
о взыскании материального ущерба**

_____ (ФИО)
(далее – ответчик) был принят на работу в _____
_____ (полное наименование организации)
(далее – истец) _____ (число, месяц, год) в должности
_____ на основании трудового до-
говора от _____ (число, месяц, год), приказ № _____
от _____ (число, месяц, год).
При выполнении трудовых обязанностей _____
(число, месяц, год) _____ (ФИО)

_____ (описать, в чем выразилось нарушение ответчиком инструк-
ций, правил, указаний)

В соответствии со ст. 246 ТК РФ размер причиненного ущерба определяется по фактическим потерям, исходя из розничных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа имущества.

Истцом была проведена проверка, установлен размер причиненного ущерба и причины произошедшего. Комиссией составлен акт от _____ (число, месяц, год), согласно которому сумма причиненного ущерба составляет _____ руб. Причиной нанесения ущерба явилось нарушение ответчиком пункта _____ Инструкции о _____ от _____ (число, месяц, год). (Описание действий, бездействия ответчика, в том числе указать причинную связь его поведения с наступившим ущербом, вину)

Ответчик свою вину не признал, от возмещения ущерба отказался.

На основании вышеизложенного и руководствуясь ст. 238, 241 ТК РФ и ст. 131, 132 ГПК РФ, прошу:

Взыскать с _____ (ФИО ответчика) в пользу _____ (наименование истца) денежные средства в размере _____ руб. в качестве возмещения материального ущерба, причиненного имуществу Общества.

Перечень прилагаемых к заявлению документов (копии по числу лиц, участвующих в деле):

1. Копии искового заявления.
2. Документ, подтверждающий уплату государственной пошлины.
3. Документы, подтверждающие расчет причиненного ущерба.
4. Объяснительная работника.
5. Другие доказательства, подтверждающие основания искового заявления о возмещении материального ущерба.

Дата подачи заявления _____ г. Подпись _____

Учебное издание

Филющенко Людмила Ивановна
Шаблова Елена Геннадьевна
Жевняк Оксана Викторовна

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Практикум

Заведующий редакцией	<i>М. А. Овечкина</i>
Редактор	<i>С. Г. Галинова</i>
Корректор	<i>С. Г. Галинова</i>
Оригинал-макет	<i>Л. А. Хухаревой</i>

Подписано в печать 22.04.2021. Формат 60 × 84^{1/16}.
Бумага офсетная. Цифровая печать. Усл. печ. л. 7,21.
Уч.-изд. л. 6,20. Тираж 30 экз. Заказ 77

Издательство Уральского университета
Редакционно-издательский отдел ИПЦ УрФУ
620083, Екатеринбург, ул. Тургенева, 4
Тел.: +7 (343) 389-94-79, 350-43-28
E-mail: rio.marina.ovechkina@mail.ru

Отпечатано в Издательско-полиграфическом центре УрФУ
620083, Екатеринбург, ул. Тургенева, 4
Тел.: +7 (343) 358-93-06, 350-58-20, 350-90-13
Факс: +7 (343) 358-93-06
<http://print.urfu.ru>

