

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ
МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИНСТИТУТ ДИСТАНЦИОННОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В.И. Шиян

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Учебное пособие

Москва 2008

УДК 349.2 (075.8)

ББК 67.405

Ш 65

Рецензент

О.Р. Афанасьева, к.ю.н., старший научный сотрудник отдела №2

НИЦ №1 ВНИИ МВД России;

М.В. Гончарова, к.ю.н., ведущий научный сотрудник отдела №1

НИЦ №1 ВНИИ МВД России;

*Рекомендовано к опубликованию
редакционно-издательским советом
ГОУ МГИУ*

Шиян В.И.

Ш 65 Трудовое право: Учебное пособие. – М.: МГИУ, 2008.– 172 с.

ISBN 978-5-2760-1240-7

Учебное пособие подготовлено в соответствии с рабочей программой учебной дисциплины «Трудовое право» для образовательных учреждений высшего профессионального образования юридического профиля. Пособие разработано на основе новейших нормативно-правовых актов, прежде всего, Трудового кодекса РФ, а также учебной и монографической литературы по трудовому праву.

Для студентов и аспирантов юридических факультетов вузов.

УДК 349.2 (075.8)

ББК 67.405

ISBN 978-5-2760-1240-7

© Шиян В.И., 2008

Оглавление

Список сокращений.....	10
Предисловие.....	9
Тема 1. Предмет, метод и система трудового права.....	12
1.1. Предмет трудового договора	12
1.2. Метод трудового права как отрасли права	17
1.3. Система трудового права.....	18
1.4. Соотношение трудового права с другими смежными отраслями права.....	21
Тема 2. Принципы российского трудового права	25
2.1. Понятие, система и значение принципов трудового права	25
2.2. Содержание принципов трудового права	29
2.3. Конкретизация основных принципов трудового права	33
Тема 3. Источники трудового права	35
3.1. Понятие источников трудового права и их классификация	35
3.2. Система источников трудового права	36
3.3. Общая характеристика важнейших источников трудового права.....	40
Тема 4. Субъекты трудового права.....	41
4.1. Понятие и классификация субъектов трудового права	41
4.2. Гражданин (работник) как субъект трудового права	43
4.3. Работодатели как субъекты трудового права	47
Тема 5. Законодательство о правах профсоюзов	50
5.1. Понятие профсоюзов, их основные функции	50
5.2. Основные права профсоюзов	51
5.3. Гарантии прав профсоюзов	56
5.4. Ответственность за нарушение прав профсоюзов	56
Тема 6. Правоотношения в сфере трудового права	58
6.1. Понятие и структура трудового правоотношения.....	58

6.2. Правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми.....	60
6.3. Основания (юридические факты) возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.....	61
Тема 7. Социальное партнерство в сфере труда	64
7.1. Понятие, принципы, формы и стороны социального партнерства	64
7.2. Понятие и содержание коллективного договора	66
7.3. Понятие, виды и содержание соглашения.....	68
Тема 8. Общая характеристика законодательства о занятости населения	70
8.1. Понятие занятости населения	70
8.2. Понятие безработного	73
8.3. Понятие трудоустройства	74
Тема 9. Трудовой договор	75
9.1. Понятие, стороны и содержание трудового договора	75
9.2. Оформление трудового договора	78
9.3. Испытание при приеме на работу	78
9.4. Трудовая книжка	80
9.5. Виды трудового договора по срокам	80
9.6. Особенности отдельных видов трудового договора	81
9.7. Аттестация работников	83
Тема 10. Перевод на другую работу.....	85
10.1. Виды переводов.....	85
10.2. Отстранение от работы	85
10.3. Общие основания прекращения трудового договора	87
10.4. Расторжение трудового договора по инициативе работника (увольнение по собственному желанию)	88
10.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя	89
10.6. Расторжение срочного договора	91
10.7. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон	93

10.8. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных правил законом при заключении трудового договора	94
10.9. Порядок увольнения	95
10.10. Выходное пособие	97
10.11. Правовые последствия незаконного перевода и увольнения работников	97
Тема 11. Персональные данные работника	99
11.1. Понятие персональных данных работника	99
11.2. Хранение и использование персональных данных работника	99
11.3. Ответственность за нарушение норм регулирующих обработку и защиту персональных данных работника	100
Тема 12. Права и обязанности работодателя по подготовке кадров	102
12.1. Ученический договор	103
Тема 13. Рабочее время	105
13.1. Понятие рабочего времени и его виды	105
13.2. Режим и учет рабочего времени.....	105
13.3. Ненормированный рабочий день, гибкие графики работы, сменная работа, вахтовый метод работы.....	107
13.4. Сверхурочная работа	109
13.5. Совместительство	111
Тема 14. Время отдыха.....	112
14.1. Понятие и виды времени отдыха.....	112
14.2. Выходные дни	112
14.3. Праздничные дни	113
14.4. Отпуска	114
Тема 15. Оплата труда.....	118
15.1. Понятие и формы оплаты труда.....	118
15.2. Понятие заработной платы	118
15.3. Минимальная заработная плата	119
15.4. Системы заработной платы	119
15.5. Исчисление средней заработной платы	121
15.6. Ограничение удержаний из заработной платы	122
15.7. Сроки расчета при увольнении.....	123
15.8. Нормы труда.....	123
Тема 16. Гарантии и компенсации работникам по трудовому праву.....	126

16.1. Понятие гарантий и компенсаций работникам	126
16.2. Случаи предоставления гарантий и компенсаций	128
Тема 17. Дисциплина труда.....	129
17.1. Понятие дисциплины труда	129
17.2. Внутренний трудовой распорядок организации	130
17.3. Уставы и положения о дисциплине	131
17.4. Трудовые обязанности работника и работодателя.....	131
17.5. Поощрения за труд	132
17.6. Дисциплинарная ответственность.....	133
17.7. Дисциплинарный проступок	134
17.8. Общая и специальная дисциплинарная ответственность	136
Тема 18. Материальная ответственность сторон трудового договора	137
18.1. Понятие материальной ответственности сторон трудового договора.....	137
18.2. Материальная ответственность работника	139
18.3. Материальная ответственность работодателя	140
18.4. Возмещение морального вреда.....	140
Тема 19. Охрана труда.....	142
19.1. Понятие, содержание и значение охраны труда	142
19.2. Требования охраны труда	143
19.3. Специальные правила по охране труда женщин, несовершеннолетних, лиц с семейными обязанностями, лиц с пониженной трудоспособностью.....	144
19.4. Расследование и учет несчастных случаев на производстве	148
Тема 20. Соблюдение трудового законодательства и норм об охране труда	150
20.1. Понятие и органы по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и норм об охране труда	150
20.2. Ответственность должностных лиц за нарушение правил по охране труда и нарушение трудового законодательства	152

Тема 21. Самозащита работниками трудовых прав.....	153
21.1. Понятие, причины и виды трудовых споров	153
21.2. Органы по рассмотрению трудовых споров	155
21.3. Подведомственность трудовых споров.....	155
21.4. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.....	157
21.5. Понятие и виды коллективных трудовых споров.....	162
21.6. Органы и порядок разрешения коллективных трудовых споров	163
21.7. Забастовка как мера разрешения коллективного трудового спора	166
Тема 22. Международно-правовое регулирование труда.....	168
22.1. Понятие международно-правового регулирования труда	168
22.2. Конвенции МОТ о труде	171
Библиография.....	175
Нормативные правовые акты ко всему курсу	175
Литература ко всему курсу	180
Задачи	183
Заключение	191

Список сокращений

- ГК РФ** – Гражданский кодекс Российской Федерации
ГПК РФ – Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации
ЕТКС – единый тарифно-квалификационный справочник
ЕТС – Единая тарифная сетка
КоАП РФ – Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации
КТС – комиссия по трудовым спорам
МБТ – Международное бюро труда
Минздрав России – Министерство здравоохранения Российской Федерации
Минздравсоцразвития России – Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации
Минтруд России – Министерство труда Российской Федерации, Министерство труда и социального развития Российской Федерации
Минфин России – Министерство финансов Российской Федерации
МОТ – Международная организация труда
МРОТ – минимальный размер оплаты труда
МСЭ – медико-социальная экспертиза
МСЭК – медико-социальная экспертная комиссия
ООН – Организация Объединенных Наций
ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации
УК РФ – Уголовный кодекс Российской Федерации
ФНПР – Федерация независимых профсоюзов России

Предисловие

Трудовое право – одна из важнейших отраслей российского права, регулирующая трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения независимо от форм собственности, организационно-правовых способов и видов хозяйствования.

Трудовое право в условиях развития рыночных отношений и рынка труда в России приобретает огромное значение. Это объясняется рядом обстоятельств. Во-первых, труд стал свободен и работодатель не обязан приобретать рабочую силу в любом случае и безоговорочно. Во-вторых, на рынке труда и в процессе труда сталкиваются разные интересы субъектов трудовых и непосредственно связанных с ними отношений – работников и работодателей – по поводу выгодного использования рабочей силы. В-третьих, чтобы согласовать интересы всех участников рынка труда, следует использовать цивилизованные средства. В-четвертых, чтобы уберечь субъекты трудового права от злоупотреблений и нарушений права, необходимо все отношения, связанные с трудом, нормативно урегулировать. Все перечисленные проблемы призвано решить трудовое право.

Настоящее учебное пособие подготовлено с целью оказать помощь студентам (слушателям, аспирантам) и преподавателям учреждений высшего профессионального образования в изучении и преподавании дисциплины «Трудовое право». Оно выстроено в соответствии с устоявшейся методикой преподавания юридических дисциплин в вузе и структурой Трудового кодекса Российской Федерации.

Поскольку содержание тем может изучаться студентами самостоятельно, в пособии дан перечень нормативных правовых актов, и литературы, необходимых для подготовки к семинарам, решения практических задач, написания рефератов, докладов, выполнения контрольных, курсовых и дипломных работ.

Учебное пособие разработано на основе новейших нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, прежде всего, Трудового кодекса РФ, с учетом изменений и дополнений, внесенных Федеральным законом от 30 декабря 2006 г. № 197-ФЗ.

Тема 1

ПРЕДМЕТ, МЕТОД И СИСТЕМА ТРУДОВОГО ПРАВА

1.1. Предмет трудового договора

Трудовое право занимает одно из ведущих мест в системе современного российского права. Оно регулирует общественные отношения, которые складываются в процессе функционирования рынка труда, организации и применения наемного труда. В своей совокупности эти отношения и составляют основные элементы предмета трудового права России.

Важно подчеркнуть, что трудовое право призвано регулировать не технологию процесса труда, а социальные связи по его организации и применению, так как предметом трудового права является не труд, а лишь общественная форма труда, его социальное устройство; отношения между людьми по их участию в общественном труде.

Круг общественных отношений, входящих в предмет трудового права, включает в себя разнообразные связи участников процесса труда: его исполнителей, организаторов и управляющих. Законодательное закрепление предмет трудового договора получил в ст. 1 ТК РФ.

Круг общественных отношений, входящих в предмет трудового права России

Трудовые отношения. Занимают главное место среди общественных отношений, входящих в предмет трудового права. Они складываются как в самом процессе производства материальных и духовных благ, так и в сфере услуг и обслуживания, где применяется труд работников, организованных на началах общественной кооперации труда.

Объект и основное содержание трудовых отношений – работа, то есть деятельность, связанная с непосредственной реализацией способности граждан к труду (рабочей силы).

Главный предмет трудового права – общественные отношения по поводу применения и организации живого труда или работы.

Особенности трудовых отношений:

- носят объективный характер (не зависят от сознания людей);
- изменяются в соответствии с изменениями производительных сил общества;
- всегда подвергаются активному воздействию со стороны надстройки (в том числе со стороны трудового права как элемента надстройки).

Участники (субъекты) трудовых отношений – работник и работодатель.

Специфические черты трудовых отношений как предмета трудового права.

Во-первых, эти отношения протекают в условиях внутреннего трудового распорядка с подчинением работника регламентированным условиям совместной деятельности.

Во-вторых, работник включается в трудовой коллектив конкретной организации.

В-третьих, включение работника в трудовой коллектив определовано особым юридическим фактом.

В-четвертых, содержание трудовых отношений сводится к выполнению работником определенного рода работы в соответствии с его специальностью, квалификацией, должностью.

Таким образом, трудовые отношения как предмет трудового права представляют собой звено производственных отношений, складывающихся в процессе применения наемного труда в общественной кооперации труда, когда гражданин включается в коллектив организации для выполнения определенного рода работы (трудовой функции) с подчинением установленному трудовому распорядку.

В систему общественных отношений, составляющих предмет трудового права, помимо собственно трудовых входят также отношения, которые тесно связаны с ними – предшествуют, сопутствуют им либо вытекают из них. Статья 1 ТК РФ закрепляет следующие отношения.

Организационно-управленческие отношения в сфере труда. Складываются в процессе организации и управления трудом между работодателем, с одной стороны, и трудовым коллективом либо профкомом – с другой. Они касаются главным образом:

- установления и применения условий труда в конкретной организации;
- улучшения материально-бытовых и культурных форм обслуживания трудящихся;
- рационального использования фондов организации;
- нормирования и оплаты труда и др.

Играют служебную роль: призваны организовать трудовые отношения и управлять ими в рамках конкретной общественной кооперации труда.

Отношения по трудоустройству. Возникают в связи с обращением граждан либо к работодателю, либо к органам, ведающим трудоустройством, с просьбой подыскать им подходящую работу. Предшествуют возникновению трудовых отношений.

Отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя (на производстве). Возникают в связи с получением гражданами рабочих специальностей в ходе индивидуального, бригадного либо курсового ученичества, которое обычно предшествует периоду их самостоятельной работы, а также в связи с углублением работниками своих профессиональных навыков на курсах повышения квалификации.

В этих отношениях имеет содержательное значение не труд как таковой, а обучение по определенной специальности и квалификации. Целевая направленность: посредством профессионального обучения на производстве обеспечить подготовку граждан к труду в качестве квалифицированных работников.

Длительность отношений по профессиональной подготовке ограничена определенным сроком. По мере успешного окончания обучения граждане сдают квалификационные экзамены, им присваивается соответствующая специальность и квалификация, после чего она на основании приказа (распоряжения) работодателя зачисляются на самостоятельную работу и становятся полноправными участниками трудовых отношений.

Отношения по социальному партнерству. Заключаются в том, чтобы наладить и развивать нормальные взаимоотношения между работниками и работодателями при коорди-

нирующей и направляющей деятельности государства. Нормы трудового права призваны обеспечить социальный мир между субъектами трудовых отношений, не допуская проявлений дискриминации, экстремизма, чрезмерной эксплуатации работников и иных крайних мер, ведущих к социальным конфликтам.

Социальное партнерство между работниками и работодателями проявляется в следующих формах:

а) правовых (ведение коллективных переговоров между субъектами трудовых отношений и отношений по организации и управлению трудом, заключение коллективных договоров и соглашений);

б) неправовых.

Отношения по социальному партнерству строятся на сугубо договорной основе и взаимном учете интересов обеих сторон и интересов государства.

Отношения по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства. Находят свое выражение в наделении работников правом участвовать в управлении организациями через общие собрания (конференции) коллектива работников, профессиональные союзы и иные органы, уполномоченные коллективом; в праве вносить предложения по улучшению работы организации, а также по вопросам социально-культурного и бытового обслуживания.

Трудовой коллектив как самостоятельный субъект права наделен рядом полномочий в установлении условий труда:

- решает вопрос о необходимости заключения с работодателем коллективного договора;
- рассматривает и решает вопросы самоуправления трудового коллектива в соответствии с уставом предприятия;
- согласовывает перечень и порядок предоставления работникам предприятия социальных льгот;
- определяет и регулирует формы и условия деятельности общественных организаций;
- решает иные вопросы в соответствии с коллективным договором.

Отношения по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда. Материальная ответственность связана с невыполнением работодателем и

работником закрепленной в законодательстве (ст. 232 ТК РФ) обязанности возместить ущерб другой стороне трудового договора.

Материальная ответственность возлагается на работников, состоящих в трудовых отношениях с организацией.

Как правило, материальная ответственность работника строится на принципе ограниченного возмещения причиненного ущерба; ответственность в полном размере причиненного ущерба допускается лишь в строго определенных случаях, прямо предусмотренных в законе.

В соответствии со ст. 233 ТК РФ материальная ответственность работника наступает при наличии ряда условий, образующих сложный юридический состав. В него входят:

- а) наличие прямого действительного ущерба;
- б) противоправный характер действий или бездействия работника, причинившего ущерб;
- в) установление вины работника в причинении ущерба;
- г) наличие причинной связи между противоправным действием или бездействием работника и наступившим результатом – имущественным ущербом.

Отношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства. Складываются в процессе надзорной деятельности компетентных государственных органов за состоянием охраны труда и соблюдением трудового законодательства в организациях.

Складываются эти отношения не сами по себе, а в связи с необходимостью охраны труда и защиты прав работников, поэтому относятся к категории сопутствующих.

Нередко указанные отношения возникают еще до того, как предприятие вступит в строй. В этих случаях надзорные отношения складываются до возникновения трудовых отношений и носят характер предшествующих.

Отношения по разрешению трудовых споров. Складываются в связи с разрешением неурегулированных разногласий в органах по рассмотрению трудовых споров, касающихся применения или установления условий труда работников. Участниками этих отношений выступают спорящие субъекты (работник – работодатель; трудовой коллектив – работодатель), с одной стороны, и орган по рассмотрению трудового спора, с другой стороны.

Эти отношения носят процессуальный характер, так как касаются не материальной стороны спора, а процедуры его разрешения.

Таким образом, предмет трудового права России составляют в настоящее время две группы общественных отношений:

- трудовые отношения – главный элемент предмета;
- иные общественные отношения, существование которых обусловлено неразрывной связью с трудовыми отношениями,
- предшествующие, сопутствующие и вытекающие из трудовых.

С учетом изложенного предметом трудового права является комплекс общественных отношений в сфере труда, связанных с трудом работника на общественном производстве, главными из которых являются трудовые отношения работника с работодателем, а также иные, тесно связанные с ними отношения.

1.2. Метод трудового права как отрасли права

Трудовое право представляет собой самостоятельную отрасль права, которая характеризуется не только собственными предметом, но и методом правового регулирования.

Метод трудового права – это комплекс способов правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. Он применяется через нормы трудового права и отражает их.

Современный метод трудового права характеризуется следующими основными особенностями.

1. Сочетанием централизованного и локального регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними общественных отношений.

2. Сочетанием нормативного (законодательного) и договорного (социально-партнерского, коллективно-договорного и индивидуально-договорного) регулирования в сфере труда.

3. Договорным характером труда и равноправием сторон трудовых договоров (трудовых отношений). Именно трудовой договор порождает трудовые отношения работника с работодателем.

телем и определяет их характер, поэтому нормы трудового права имеют в известной мере диспозитивный характер.

4. Участием работников через своих представителей, в том числе профсоюзы, коллективы работников, в регулировании общественных отношений в сфере труда, то есть в установлении и применении норм трудового права, в контроле за их выполнением, в защите трудовых прав.

5. Своеобразием способов защиты трудовых прав, то есть сочетанием деятельности юрисдикционных паритетных органов коллектива работников (КТС, примирительной комиссии, трудового арбитража) с судебной защитой.

6. Единством и дифференциацией правового регулирования труда, сочетанием общих и специальных норм.

Метод трудового права имеет комплексный характер и предполагает наличие элементов диспозитивности и императивного воздействия в сочетании с участием работников в регулировании трудовых и непосредственно связанных с ними общественных отношений.

1.3. Система трудового права

Система трудового права России – совокупность юридических норм, образующих единое предметное целое (отрасль), с дифференциацией на относительно самостоятельные структурные образования (институты и подинституты) в зависимости от специфики регулируемых общественных отношений.

Вся система отрасли трудового права делится на Общую и Особенную части. В *Общую часть* входят нормы, распространяющиеся на все общественные отношения, регулируемые трудовым правом. Это нормы, определяют:

- основные принципы;
- задачи и метод правового регулирования труда;
- сферу действия трудового права;
- разграничение компетенции Российской Федерации, субъектов РФ и органов местного самоуправления по правовому регулированию труда;
- основания возникновения трудовых отношений;
- статус субъектов трудового права;
- недействительность условий трудовых договоров.

Нормы Особенной части трудового права конкретизируют положения Общей части. Они регламентируют отдельные виды общественных отношений и их элементы, группируясь в следующие институты:

- трудоустройства (объединяет нормы, регулирующие отношения, связанные с подысканием гражданам подходящей работы);
- социального партнерства в сфере труда;
- трудового договора (объединяет нормы, регулирующие прием на работу, переводы и увольнения);
- профессиональной подготовки и повышения квалификации кадров непосредственно на производстве;
- рабочего времени и времени отдыха;
- нормирования труда;
- оплаты труда;
- дисциплины труда;
- материальной ответственности;
- охраны труда;
- надзора и контроля за охраной труда и соблюдением трудового законодательства;
- разрешения трудовых споров.

Перечисленные институты трудового права России – объективно сложившиеся структурные подразделения, призванные в рамках предмета рассматриваемой отрасли права регулировать с требуемой детализацией и качеством «свой» предмет – отдельный вид общественных отношений либо отдельный элемент (сторону) единого сложного трудового отношения. Системным свойством институтов, как и отрасли в целом, здесь выступает предметный признак – специфика (характер) общественного отношения.

Таким образом, система трудового права – это научно обоснованная классификация правовых норм, предполагающая деление их на Общую и Особенную части, а также на правовые институты по предметному признаку регулирования.

Анализ современного трудового законодательства позволяет выделить следующие *тенденции развития российского трудового права*:

- 1) уточнение сферы действия трудового законодательства;
- 2) закрепление в трудовом законодательстве соответствующих международно-правовых норм;

3) расширение элементов диспозитивности в регулировании трудовых и тесно связанных с ними отношений;

4) развитие правового регулирования социально-партнерских отношений в сфере труда;

5) увеличение количества норм, направленных на обеспечение охраны труда и защиту трудовых прав и свобод работников;

6) углубление дифференциации трудового регулирования труда.

1.4. Соотношение трудового права с другими смежными отраслями права

Предмет, метод и система трудового права дают возможность ограничить эту отрасль от других, смежных отраслей права Российской Федерации. К числу смежных относятся такие отрасли права, которые имеют сходные предметы и методы регулирования, в силу чего на практике нередко возникают трудности определения отраслевой принадлежности норм права и отдельных институтов.

Применительно к трудовому праву России смежными отраслями права выступают:

- гражданское право;
- аграрное право;
- административное право;
- право социального обеспечения.

Отграничение *трудового права от гражданского* происходит по следующим основным признакам.

По предмету договора. Если предмет трудового договора – сам процесс труда, труд работника, то предмет гражданско-правового договора – это результат, продукт труда.

По организации труда. Если по трудовому договору работник включается в трудовой коллектив и обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, а работодатель обязан организовывать его труд и обеспечивать охрану труда, то по гражданско-правовому трудовое задание выполняется исполнителем по своему усмотрению.

По объекту труда. Если по трудовому договору работник обязан выполнять трудовую функцию (работу по определенной специальности, квалификации и должности), то по гражданско-правовому труд связан с выполнением конкретного индивидуального задания.

Смежный характер по отношению к *трудовому праву* имеет *и административное право*. Во-первых, это проявляется, в сходстве предмета регулирования (в трудовом праве – организационно-управленческие отношения в сфере труда; в административном праве – отношения в сфере государственного управления). Во-вторых, в сходстве метода регулирования (использование в обеих отраслях права способа государственно-властных предписаний).

Государственно-управленческая деятельность Российской Федерации, составляющая предмет административного права, носит универсально-властный характер. Для нее типично то, что субъекты административных отношений всегда находятся в подчинении (неравном) положении, то есть один обладает властью давать предписания и распоряжения, а другой обязан их выполнять. В отличие от них организационно-управленческие отношения, составляющие предмет трудового права, основаны на действиях равноправных субъектов, строящих свои взаимоотношения на договорных началах.

Наибольшую сложность представляет ограничение трудового и административного права в части регулирования отношений государственной гражданской службы. Государственный служащий может быть субъектом трудовых и государственно-управленческих отношений. При этом первые касаются его работы в государственном органе, где он служит, а вторые – государственно-управленческих функций за пределами коллектива того органа, где он служит. Так, например, государственные гражданские служащие (должностные лица) из числа администрации государственного учреждения наделены правом давать обязательные указания работнику в процессе его трудовой деятельности. И в этом смысле он находится в подчиненном положении. Однако здесь связь должностных лиц с работниками – государственными гражданскими служащими строится по линии организации и управления совместным трудом, в силу чего такие связи всегда выступают как внутриколлективные и носят характер производственного, а не административного управления. Такой характер связи предопределил их место в качестве элемента сложных трудовых отношений и принадлежность к предмету трудового права, а не административного.

Трудовое и аграрное право имеют немало общего: они регулируют совместный труд, основанный на единых принципах общественной организации труда; и той и другой отрасли права присуща функция охраны труда и трудовых прав работников. Однако между ними имеются и существенные различия. Трудовое право регулирует трудовые отношения, базирующиеся на несамостоятельном (наемном) труде; аграрное право регулирует трудовые отношения работников-кооператоров, которые являются собственниками орудий труда и средств производства и потому не являются субъектами наемного тру-

да. В аграрном праве метод базируется главным образом на внутрикооперативной демократии. Государственное нормирование здесь (в отличие от регулирования трудовых отношений работников) имеет вспомогательное значение и применяется обычно в виде издания рекомендательных норм, которые приобретают юридическую силу лишь после того, как будут одобрены общим собранием или собранием товарищества.

Соотношение трудового права и права социального обеспечения. Если главным предметом трудового права выступают трудовые отношения между работником и работодателем, то право социального обеспечения регулирует общественные отношения, складывающиеся в процессе материального обеспечения граждан, когда они по тем или иным причинам утрачивают (временно или постоянно) трудоспособность или достигают пенсионного возраста. Эти отношения, как правило, тесно связаны с трудовыми. Более того, размер материального обеспечения граждан в этом случае соизмеряется обычно с заработком, который они получали, находясь в трудовых отношениях с организациями, а также с их трудовым стажем.

Вместе с тем, между трудовым правом и правом социального обеспечения имеются существенные различия, определяющие их как самостоятельные отрасли права. Такие различия заключаются в следующем.

1. В отличие от трудового права предмет регулирования права социального обеспечения составляют общественные отношения, возникающие в результате реализации гражданами права на материальное обеспечение, а не права на труд.

2. Право социального обеспечения рассматривает выплату денежных сумм гражданам в виде пенсий и пособий из централизованных фондов, в то время как трудовое право регулирует оплату труда из фондов, существующих на конкретных предприятиях.

3. В отличие от трудового права для метода права социального обеспечения не характерны договорной порядок возникновения правоотношений и сочетание централизованного и локального регулирования отношений. Граждане получают материальное обеспечение на основании директивных норм права, принимаемых компетентными государственными органами, в силу чего они не могут изменяться и конкретизироваться соглашением сторон, как в трудовом праве. Исключение составляют случаи, когда локальными нормативными актами (обычно

коллективными договорами) предусматривается улучшение материального положения работников и членов их семей за счет средств самой организации.

Тема 2

ПРИНЦИПЫ РОССИЙСКОГО ТРУДОВОГО ПРАВА

2.1. Понятие, система и значение принципов трудового права

Принципы трудового права – это закрепленные в действующем законодательстве основополагающие руководящие начала (идеи), выражающие сущность норм трудового права и главные направления политики государства в области правового регулирования общественных отношений, связанных с функционированием рынка труда, применением и организацией наемного труда.

Системы принципов трудового права включает следующие виды принципов.

1. *Общие принципы права* – это руководящие отправные положения, закрепленные в нормативных актах высшей юридической силы и отражающие сущность, содержание и особенности права как регулятора всей совокупности общественных отношений.

Они распространяются на все правовые нормы и с одинаковой силой действуют во всех отраслях права вне зависимости от характера и специфики регулируемых ими общественных отношений.

Общими принципами права являются следующие принципы:

- законности;
- равенства всех перед законом и судом;
- справедливости;
- гуманизма;
- презумпции добропорядочности субъекта права;
- необратимости силы закона, устанавливающего или отягчающего ответственность.

Указанные принципы нашли отражение в международно-правовых документах. Так, принцип законности закреплен во Всеобщей декларации прав человека (преамбула) и в международном пакте об экономических, социальных и культурных

правах (ст. 4); принципы гуманизма, справедливости, презумпция добропорядочности субъекта права и равенства – в Международном пакте о гражданских и политических правах (ст. 10, п. 1,2 ст. 14, ст. 26); принцип необратимости силы закона, устанавливающего или отягчающего ответственность, – во Всеобщей декларации прав человека (п. 2 ст. 10).

2. *Межотраслевые принципы* – это такие нормы права, которые характеризуют наиболее существенные черты нескольких отраслей права, как правило, близко соприкасающихся между собой (например, право социального обеспечения и трудовое право).

В трудовом праве, как и в любой другой отрасли права, межотраслевые принципы действуют не целиком, а лишь применительно к особенностям регулируемых данной отраслью общественных отношений.

К числу межотраслевых принципов, связанных с трудом, относят следующие принципы:

- свобода труда и запрет принудительно труда;
- право на охрану здоровья;
- право на объединение;
- право на защиту прав и свобод всеми не запрещенными законом способами;
- право на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации и не ниже установленного законом минимального размера;
- право на отдых.

3. *Отраслевые принципы трудового права* – это закрепленные в законах основополагающие руководящие начала (идеи), выражающие сущность норм трудового права, главные направления политики государства в области правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними общественных отношений.

Главные признаки принципов трудового права России:

- экономико-политическая обусловленность;
- общность содержания;
- государственная нормативность;
- системность;
- целенаправленность;
- стабильность;
- соответствие международно-правовым нормам.

Принципы трудового права сформулированы в ст. 2 ТК РФ. Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией РФ, *основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются:*

- свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;
- запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
- защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
- обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;
- равенство прав и возможностей работников;
- обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом МРОТ;
- обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;
- обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них;
- обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;
- сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей и их объединений в договорном

регулировании трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений;

– обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

– установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением;

– обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;

– обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку;

– обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя, а также право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

– обеспечение права представителей профсоюзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

– обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;

– обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

Формулировка большинства из перечисленных принципов начинается со слова «обеспечение», так как в принципах трудового права отражаются не только основные субъективные права и обязанности в сфере труда, но и их юридические гарантии, а большинство норм трудового законодательства являются именно гарантиями реализации прав и обязанностей работников и работодателей.

Значение принципов трудового права в том, что они:

1) в кратких формулах отражают содержание всей системы норм трудового права, помогая тем самым понять смысл всего трудового законодательства и его связь с экономикой, политической государства в сфере труда и моралью общества;

2) направляют дальнейшее развитие трудового законодательства и помогают в правильном применении норм действующего трудового права;

3) служат одним из оснований объединения отдельных норм трудового законодательства в систему данной отрасли;

4) определяют положение субъектов трудового права, их права и обязанности;

5) составляют основу для развития норм, подинститутов и институтов трудового права.

Таким образом, принципы трудового права определяют создание, реализацию и защиту норм трудового законодательства, но в отличие от конкретной нормы не устанавливают правила поведения в конкретных ситуациях и не имеют элементов нормы права – гипотезы, диспозиции и санкции.

2.2. Содержание принципов трудового права

Содержание принципов трудового права отражено прежде всего в нормах ТК РФ, а также в иных актах трудового законодательства.

Содержание каждого из принципов включает и отражает как соответствующее основное трудовое право (обязанность), так и его основные гарантии. Поэтому с совершенствованием содержания прав и гарантий расширяется, углубляется содержание соответствующего принципа трудового права и наоборот.

Гарантиями основных трудовых прав являются условия, средства и способы обеспечения реального осуществления и защиты этих прав. Гарантии можно подразделить на две группы:

- 1) гарантии реализации трудовых прав;
- 2) гарантии защиты трудовых прав.

По содержанию гарантии делятся на:

а) социально-экономические условия, отражающие состояние экономики и общества;

б) юридические средства, способы и меры обеспечения прав, исполнения трудовых обязанностей, установленные трудовым законодательством.

Юридические гарантии основных трудовых прав по сфере действия могут быть двух видов:

1) общие (относятся ко всем работникам);

2) специальные (относятся лишь к определенным категориям работникам (женщинам, подросткам, работникам с вредными, тяжелыми условиями труда и др.), в соответствии с дифференциацией правового регулирования их труда).

Специальные гарантии или дополняют для определенной категории работников их общие гарантии, или применяются взамен общих, отражая дифференциацию трудового права.

Содержание субъективного основного трудового права его субъекта представляет всегда комплекс определенных возможностей получить соответствующее социально-экономическое благо.

Субъективное основное трудовое право гражданина может быть в двух состояниях:

1) статическом (не реализуемом по тем или иным причинам);

2) динамическом (реализуемом в конкретных трудовых отношениях).

Содержанием каждого основного субъективного трудового права, то есть принадлежащего конкретному субъекту трудового права, являются определенные возможности осуществлять установленное трудовым законодательством поведение. Так, содержание принципа обеспечения права на труд отражает содержание реализуемого в трудовых отношениях этого права и его защиту. Данный принцип является ведущим, определяющим, так как при его реализации распространяются на гражданина и все другие основные трудовые его права и обязанности.

Содержанием принципа обеспечения права на труд и защиты от безработицы является единство следующих возможностей гражданина как субъекта трудового права.

1. Возможность получить оплачиваемую работу и быть работником организации любой формы собственности.

2. Возможность получения подходящей работы, то есть по специальности, квалификации со справедливой оплатой труда.

3. Возможность свободно выбирать род занятий, профессию.

4. Возможность реализовывать свои способности к труду в безопасных для здоровья условиях труда.

5. Возможность при высвобождении, безработице получить от государственного органа службы занятости соответствующую помощь в трудоустройстве и материальную поддержку.

6. Возможность требовать через соответствующий орган, включая суд, восстановления нарушенного права на труд как при приеме на работу, так и при переводе на другую работу или при увольнении.

Каждая из указанных возможностей содержания права на труд обеспечивается конкретными нормами института содействия занятости и трудоустройства, института трудового договора, п. 4 – возможностью и нормами института охраны труда, п. 6 – нормами институтов трудовых споров, надзора и контроля за трудовым законодательством. Так, юридической гарантией права на труд является и установленный законодательством порядок приема, перевода и увольнения работника, в том числе запрет необоснованного отказа в приеме на работу, запрет установлений условий труда, ухудшающих положение работника по сравнению с трудовым законодательством, и др.

Принцип обеспечения свободы труда относится ко всем субъектам права. Содержание этого принципа проявляется в свободном выражении воли субъектов вступать, изменять и прекращать соответствующие правоотношения трудового права.

Свобода труда предполагает наличие принципа свободы трудового договора. Этот принцип выражает сущность большого количества норм, регулирующих прием граждан на работу, их переводы и увольнения (см. раздел III ТК РФ). Его содержание состоит в том, что судьба трудовых отношений работника с работодателем определяется трудовым договором (контрактом). Именно он является основанием возникновения, изменения и прекращения этих отношений. Посредством свободного заключения трудового договора гражданин РФ, достигший трудоспособного возраста, вправе поступить на работу, реализовать свое право на труд. Изменение трудовых правоотношений возможно, как правило, только на основании договора работника с работодателем. Наконец, прекращение трудовых правоотношений работника с работодателем возможно по инициативе каждой стороны трудового договора.

Современное содержание принципа свободы трудового договора характеризуется деловым сотрудничеством сторон в процессе применения труда. Работник и работодатель свободны в изыскании эффективных средств повышения производительности труда, улучшения качества продукции, экономичного использования сырья, энергии и т.п.

Принцип обеспечения свободы труда обеспечивает большую самостоятельность работника в проявлении своих творческих и организационных способностей, способствует развитию предпримчивости и воспитанию чувства ответственности за судьбу производства. Тем самым данный принцип распространяется также и на организационно-управленческие отношения в сфере труда.

Содержание *принципа запрещения принудительного труда и дискриминации в сфере труда* раскрывается в ТК РФ (ст. 3 и 4), который определяет понятие принудительного труда и дискриминации в сфере труда, а также устанавливает их безусловное запрещение.

Принудительный труд – это выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе в качестве:

- способа поддержания трудовой дисциплины;
- меры ответственности за участие в забастовке;
- средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;
- меры наказания за наличие или выражение политических взглядов либо идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;
- меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности.

К принудительному труду также относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в то время как в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами он имеет право отказаться от ее выполнения, в том числе в связи с:

- нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере;
- возникновением непосредственной угрозы для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны

труда, в частности, необеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

Вместе с тем международно-правовыми актами (например, Конвенцией МОТ «Относительно принудительного или обязательного труда») и ч. 4 ст. 4 ТК РФ определено, что принудительный труд не включает в себя работу:

- выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности и военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе;

- выполняемую в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случаях объявления чрезвычайного или военного положения, бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, сильные эпидемии или эпизоотии), а также в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;

- выполняемую вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров.

Дискриминация – это попрание или ограничение прав человека по признакам социальной, расовой, национальной или языковой принадлежности, пола, возраста, религии, цвета кожи, политических или иных убеждений, имущественного или иного положения. Однако не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите. Защита прав, нарушенных вследствие дискриминации в сфере труда, может быть осуществлена путем обращения в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

2.3. Конкретизация основных принципов трудового права

Конкретизация основных принципов трудового права – это указание, нормы каких институтов данной отрасли этот принцип отражает и где закреплены юридические гарантии этого права.

Так, принцип обеспечения *свободы труда* конкретизируется в нормах институтов содействия занятости и трудоустройства, а также трудового договора.

Принцип запрещения принудительного труда и дискриминации в сфере труда конкретизируется во всех институтах трудового права. Он основан на соответствующем международно-правовом принципе, закрепленном в ряде конвенций МОТ (Конвенция № 29 «О принудительном или обязательном труде» (1930 г.), Конвенция № 105 «Об упразднении принудительного труда» (1957 г.), Конвенция № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» (1958 г.)).

Принцип обеспечения справедливого вознаграждения по трудовому вкладу конкретизируется и обеспечивается нормами института оплаты труда, гарантийных и компенсационных выплат.

Принцип обеспечения права на охрану труда конкретизируется и обеспечивается нормами институтов трудового договора (при приеме на работу, переводе), охраны труда, в том числе особой охраны труда женщин и несовершеннолетних, надзора и контроля за охраной труда, а также нормами материальной ответственности предприятия за вред, причиненный работнику трудовым увечьем.

Принцип обеспечения права на отдых конкретизируется и обеспечивается нормами институтов рабочего времени и времени отдыха, включая нормы о трудовых льготах лицам, обучающимся без отрыва от работы.

Принцип обеспечения права на бесплатную профessionальную подготовку, переподготовку, повышение квалификации и содействие профессиональному развитию работника конкретизируется и обеспечивается нормами институтов повышения квалификации на производстве, занятости и трудоустройства, трудового договора, рабочего времени, оплаты труда и гарантийных выплат.

Принцип обеспечения права на защиту своих трудовых прав конкретизируется и обеспечивается нормами институтов надзора и контроля за трудовым законодательством, прав профсоюзов и института трудовых споров.

Принцип признания права на объединения, в том числе в профсоюзы, для защиты своих трудовых прав конкретизируется в нормах о правах профсоюзов.

Принцип обеспечения права на производственную демократию конкретизируется и обеспечивается нормами институтов прав профсоюзов, дисциплины труда, трудовых споров.

Принцип обеспечения исполнения трудовых обязанностей, трудовых договоров работниками и работодателями (администрацией) конкретизируется и обеспечивается нормами институтов дисциплины труда, трудового договора (дисциплинарные увольнения), материальной ответственности работника и работодателя за ущерб, причиненный друг другу, и трудовых споров.

Тема 3 **ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА**

3.1. Понятие источников трудового права и их классификация

Источники трудового права – это различные нормативные правовые акты, являющиеся результатом правотворческой и нормотворческой деятельности компетентных органов государства, субъектов РФ, органов местного самоуправления и работодателей, регулирующие трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения.

Источники российского трудового права можно классифицировать по следующим основаниям:

- по юридической силе – законы, подзаконные акты;
- по месту в системе трудового права – относящиеся ко всей отрасли, Общей или Особенной частям, отдельным институтам;
- по органам, принявшим нормативные правовые акты, – принятые Федеральным Собранием, Президентом, Правительством России, федеральными органами исполнительной власти, органами власти субъектов РФ, органами местного самоуправления, работодателем;

- по форме актов – законы, указы, постановления, распоряжения, приказы, положения, разъяснения и т.д.;
- по географии и масштабам действия – общефедеральные; региональные (субъектов РФ); муниципальные; межотраслевые, отраслевые; локальные.

3.2. Система источников трудового права

Система источников трудового права – это состав, соотношение, внутренняя взаимосвязь и последовательное расположение в зависимости от регулируемого предмета всех актов трудового законодательства (в широком его понимании) в едином комплексе.

Система источников трудового права предопределена спецификой предмета и метода отрасли трудового права. Моделируя систему источников трудового права, в основу ставят служебную иерархию нормативных правовых актов.

В настоящее время система источников трудового права имеет следующие особенности:

- она обусловлена федеративным устройством России;
- в ней находятся не только нормативные правовые акты, но и нормативные соглашения и коллективные договоры;
- в нее входят ратифицированные СССР и РФ международно-правовые акты по труду и некоторые акты трудового законодательства СССР;
- в ней много актов специализированного федерального органа исполнительной власти в области труда, занятости, здравоохранения и социальной защиты населения (в настоящее время – Министерство здравоохранения и социального развития РФ; до апреля 2004 г. – Министерство труда и социального развития РФ);
- в ней отражается единство и дифференциация трудового законодательства.

Согласно ст. 5 ТК РФ регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией РФ и федеральными конституционными законами должно осуществляться *трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права*, а именно:

1) трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из ТК РФ, иных федеральных законов и законов субъектов РФ, содержащих нормы трудового права;

2) иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

– указами Президента РФ;

– постановлениями Правительства России и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;

– нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов РФ;

– нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

При этом установлена четкая иерархия нормативных правовых актов.

Исходя из сложившейся законодательной и правоприменительной практики, в случае противоречий между ТК РФ и иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права, применяются нормы Трудового кодекса, а если вновь принятый федеральный закон противоречит Кодексу, то он применяется только при условии внесения соответствующих изменений в ТК РФ.

Полномочия между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений *разграничены* ст. 6 ТК РФ. При этом законодатель особо обратил внимание на следующие обстоятельства.

Во-первых, органы государственной власти субъектов РФ по вопросам, не урегулированным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, могут принимать законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права. В случае принятия федерального закона или иного нормативного правового акта Российской Федерации по этим вопросам закон или иной нормативный правовой акт субъекта РФ приводится в соответствие

с федеральным законом или иным нормативным правовым актом Российской Федерации;

Во-вторых, в случаях, если закон или иной нормативный правовой акт субъекта РФ, содержащий нормы трудового права, противоречит ТК или иным федеральным законам либо снижает уровень трудовых прав и гарантий работникам, установленный Кодексом или иными федеральными законами, применяются нормы, содержащиеся в ТК РФ или ином федеральном законе.

Согласно ст. 8 ТК РФ работодатели, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, могут принимать *локальные нормативные акты*, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

Главная особенность локальных нормативных актов состоит в том, что все они имеют юридическую силу только в рамках данной конкретной организации (коллектива работников, занятых у индивидуального предпринимателя). При этом в установленных законом случаях работодатель обязан учитывать мнение представительного органа работников или принимать локальные акты по согласованию с этим органом (при наличии такого представительного органа).

Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями либо принятые без соблюдения предусмотренного ТК РФ (ст. 372) порядка учета мнения представительного органа работников, применению не подлежат.

В соответствии со ст. 9 ТК РФ регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений *в договорном порядке* может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договором, соглашений и трудовых договоров.

Коллективные договоры, соглашения и трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными норматив-

ными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению.

В юридической литературе нет единого мнения о том, может ли *трудовой договор* включаться в систему источников трудового права. Согласно одной точке зрения, трудовой договор источником права являться не может, поскольку он не содержит правовых норм. Сторонники другой, считают, что трудовой договор можно отнести к числу элементов системы источников трудового права.

Вопрос о признании *актов высших судебных органов*, и прежде всего постановлений Пленума Верховного суда РФ, в качестве источников трудового права также является дискуссионным. В настоящее время большинство правоведов считают, что они таковыми являются не могут, хотя и имеют большое значение для единообразного применения норм трудового законодательства. Так, вопросы применения ТК РФ разъяснены постановлением Пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004. № 2.

Важное значение для регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений также имеют *международные правовые акты и международные договоры РФ*. Среди международных правовых актов, регулирующих сферу труда, следует выделить документы (конвенции и рекомендации), принятые Международной организацией труда: они затрагивают широкий круг проблем и даже характеризуются в зарубежной литературе как «Международный трудовой кодекс».

Исходя из положений Конституции (п. 4 ст. 15), в ТК РФ (ст. 10) закреплено, что если международным договором Российской Федерации установлены другие правила, чем предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, применяются правила международного договора.

Итак, в трудовом праве существует достаточно стройная и субординированная система источников права, что позволяет устойчиво регулировать отношения в сфере труда.

3.3. Общая характеристика важнейших источников трудового права

Важнейшими источниками трудового права являются Конституция РФ и Трудовой кодекс РФ.

Конституция имеет высшую юридическую силу и прямое действие на всей территории страны. Права каждого в сфере трудовых и непосредственно связанных с ними отношений закреплены в ст. 37 Конституции РФ и реализуются в тесной связи с правами, провозглашенными в других ее статьях: 17–19, 30, 32, 34, 37, 41–43, 45, 46, 48, 53, 55, 62.

Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ является исторически четвертым кодифицированным российским нормативным правовым актом о труде. Он содержит более 400 статей, объединенных в 62 главы, 14 разделов и 6 частей. Кодекс вступил в силу с 1 февраля 2002 г. и с того времени успел подвергнуться большому количеству изменений, в том числе и принципиальных. Наиболее существенной переработке ТК РФ подвергся в результате принятия федеральных законов от 22 августа 2004 г. № 122-ФЗ (часто называемого «Законом о monetизации») и от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ (последний Закон создал, по сути, новую редакцию ТК РФ).

Тема 4

СУБЪЕКТЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

4.1. Понятие и классификация субъектов трудового права

Субъекты трудового права – это участники общественных отношений, регулируемых трудовым законодательством, которые могут обладать трудовыми правами и обязанностями и реализовывать их.

Все субъекты трудового права по закону наделяются специфическими свойствами – трудовой правосубъектностью и трудовым правовым статусом, дающими им возможность участвовать в конкретных трудовых отношениях.

Трудовая правосубъектность – это способность и уровень реального обладания лицом трудовыми правами и обязанностями. Она состоит из трех элементов:

1) правоспособности (способности при определенных условиях иметь трудовые права);

2) трудовой дееспособности (способности своими действиями приобретать права и выполнять обязанности);

3) деликтоспособности (способности нести ответственность за трудовые правонарушения).

Первые два элемента в трудовом праве неразделимы, в отличие, например, от гражданского права, где они могут не совпадать. Третий элемент не всегда выделяется специалистами в области трудового права.

Трудовой правовой статус субъекта – это его фактическое место в системе субъектов трудового права, определяемое способ участия в трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношениях и обусловленное совокупностью прав, обязанностей, гарантий и ответственности, установленных Конституцией РФ и ТК РФ.

Структурные элементы трудового правового статуса субъекта:

– трудовые права и обязанности (представляют ядро правового статуса субъекта трудового права; зафиксированы в ст.

37 Конституции РФ, ТК РФ и других нормативно-правовых актах);

– юридические гарантии трудовых прав и обязанностей (способы и средства, обеспечивающие реализацию трудовых прав и обязанностей);

– ответственность за ненадлежащее выполнение или нарушение трудовых обязанностей (обязанность субъектов претерпевать санкции штрафного характера; придает правовому статусу субъектов трудового права необходимую определенность и устойчивость).

В зависимости от степени общности и характера прав и обязанностей субъектов трудового права различают два вида трудовых правовых статусов:

- 1) отраслевой;
- 2) специальный.

В связи с тем, что круг субъектов трудового права довольно широк, а также в целях глубокого изучения субъектов их принято классифицировать на роды и виды. *Род* – это надвидовая форма классификации. *Вид* – это внутриродовая форма классификации по какому-то одному важному признаку.

Система субъектов трудового права включает в себя *два рода субъектов*:

- 1) основные субъекты;
- 2) производные субъекты.

К основным субъектам относятся:

а) работники (физические лица – граждане России, иностранцы, лица без гражданства);

б) работодатели (согласно ч. 2 ст. 20 ТК РФ: физические лица; юридические лица (организация); иные субъекты, наделенные правом заключать трудовые договоры, например, филиал или представительство организации).

Производные субъекты – это лица, способные быть участниками отношений, непосредственно связанных с трудовыми. К ним относятся:

а) *индивидуальные субъекты* – это физические, в том числе должностные, лица, способные выступать в качестве:

– органов управления юридического лица (организации) или уполномоченных ими лиц в порядке, установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными

нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами (ч. 6 ст. 20 ТК РФ);

– законных представителей (родителей, опекунов, попечителей) физических лиц, выступающих в качестве работодателей. Они несут дополнительную ответственность по обязательствам, вытекающим из трудовых отношений, включая обязательства по выплате заработной платы (ч. 8-11 ст. 20 ТК РФ);

– собственника (учредителя), способного нести дополнительную ответственность в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ по вытекающим из трудовых отношений обязательствам работодателей – учреждений, финансируемых полностью или частично собственником (учредителем), а также работодателей – казенных предприятий (ч. 12 ст. 20 ТК РФ);

– посредника при разрешении коллективных трудовых споров (ст. 403 ТК РФ);

б) *коллективные субъекты*, которые подразделяются на:

– органы и организации – государственные, негосударственные и общественные объединения (Российская Федерация, органы государственной власти субъектов РФ, органы местного самоуправления; профессиональные союзы; собрания (конференции) работников; объединения работодателей; социальные партнеры в лице их представителей; суды; органы федеральной инспекции труда и другие органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства);

– социальные общности (коллектив работников; органы по разрешению трудовых споров – КТС, суд, примирительная комиссия, трудовой арбитраж).

4.2. Гражданин (работник) как субъект трудового права

Граждане относятся к самым многочисленным и распространенным субъектам трудового права.

Законодательство о труде различает *три основные категории граждан как субъектов трудового права*:

1) лица наемного труда (работники);

2) предприниматели (работодатели);

3) работающие собственники – члены ассоциаций, коопераций, акционерных обществ и корпораций.

Соответственно этому делению в сфере труда следует различать и три вида статусов гражданина.

Работник – это физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем (ст. 20 ТК РФ). Под «физическими лицом» законодатель понимает гражданина, иностранца и лицо без гражданства (апатрида).

Физические лица как субъекты трудового права должны обладать фактической способностью к труду, то есть правовой правосубъектностью. Указанное свойство за физическими лицами признается тогда, когда они становятся способными к самостоятельному систематическому труду.

Трудовая правосубъектность по общему правилу (ч. 3 ст. 20, ч. 1 ст. 63 ТК РФ) возникает на основании трудового договора у физических лиц с *16-летнего возраста*. Однако в определенных законом (ч. 2–4 ст. 63 ТК РФ) случаях трудовая правосубъектность может возникнуть и ранее 16 лет.

Так, в случаях получения основного общего образования, либо продолжения освоения программы основного общего образования по иной, чем очная, форме обучения, либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста 15 лет для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и не нарушающего процесса обучения. В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, *не достигшими возраста 14 лет*, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба их здоровью и нравственному развитию. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном), а в разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа.

Полная трудовая дееспособность возникает у физических лиц только с 18 лет.

Трудовую правосубъектность физических лиц характеризует также *волевой критерий* – состояние волевой способности к труду. Не должны выступать в качестве работников как субъектов трудового права лица, которые вследствие психического расстройства не могут понимать значение своих действий или руководить ими и признаны судом недееспособными.

Ограничение трудовой правосубъектности возможно и на основании ст. 44, 47 УК РФ. Ими предусмотрено уголовное наказание в виде лишения права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью.

КоАП РФ (ст. 3.2, 3.11) предусмотрено административное наказание в виде дисквалификации, которое заключается в лишении физического лица права занимать руководящие должности в исполнительном органе управления юридического лица, входить в совет директоров (наблюдательный совет), осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом.

Трудовое законодательство (ст. 69 ТК РФ) регулирует также возможности физического лица к тому или иному виду труда, связанные с состоянием его здоровья.

Основные трудовые права работников закреплены в ст. 37 Конституции РФ и конкретизированы в ст. 21 ТК РФ. Этой же статьей Кодекса определены основные обязанности работника.

Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ и иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профсоюзных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в формах, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав всеми способами, не запрещенными законом;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование.

В соответствии со ст. 21 ТК *работник обязан*:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц,

находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

Перечисленные права и обязанности относятся ко всем категориям работников.

Юридические гарантии трудовых прав работников обычно подразделяют:

- по содержанию и способам осуществления – на материально-правовые и процедурно-процессуальные;
- по целевому назначению – на гарантии реализации трудовых прав и гарантии охраны и защиты этих прав.

Примером гарантий трудовых прав служат гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, установленные ст. 220 ТК РФ.

Юридическая ответственность работника за трудовое правонарушение установлена двух видов:

- 1) дисциплинарная (ст. 192–195 ТК РФ);
- 2) материальная (ст. 238–250 ТК РФ).

4.3. Работодатели как субъекты трудового права

Согласно ч. 4 ст. 20 ТК РФ *работодатель* – это физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

В случаях, установленных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Организации могут находиться в любой из форм собственности:

- частной (индивидуальной или коллективной);
- государственной (федеральной или субъектов РФ);
- муниципальной;
- собственности общественных организаций;
- смешанной собственности.

Организации также могут быть в собственности иностранных государств, юридических лиц или граждан.

Трудовая работодательская правосубъектность юридического лица, по общему правилу, возникает одновременно с гражданской: юридическое лицо считается созданным с момента его государственной регистрации уполномоченным органом в порядке, установленном Федеральным законом «О го-

сударственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей». Именно с этого момента оно может осуществлять свои права и нести обязанности в качестве работодателя. Однако реальная трудовая правосубъектность возникает позднее гражданской, так как организация должна сформировать фонд оплаты труда, определить требуемую численность работников, утвердить штатное расписание.

Юридическое лицо (организация) прекращает выступать в качестве субъекта трудового права с момента его ликвидации (при реорганизации же его трудовые обязанности и права переходят к другому юридическому лицу в порядке правопреемства).

Кроме юридических лиц (организаций) в качестве работодателей могут выступать и *физические лица*. Работодателями – физическими лицами признаются (ч. 5 ст. 20 ТК РФ):

а) физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности (*работодатели – индивидуальные предприниматели*);

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

Заключать трудовые договоры в качестве работодателей имеют право физические лица, достигшие возраста 18 лет, при условии наличия у них гражданской дееспособности в полном объеме, а также лица, не достигшие указанного возраста, – со дня приобретения ими гражданской дееспособности в полном объеме.

Физические лица, имеющие самостоятельный доход, достигшие возраста 18 лет, но ограниченные судом в дееспособности имеют право с письменного согласия попечителей заключать трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства. Такие же договоры от имени физических лиц, имеющих самостоя-

тельный доход и достигших возраста 18 лет, но признанных судом недееспособными, могут заключаться их опекунами (ч. 8, 9 ст. 20 ТК РФ).

Следует обратить внимание, что в новой редакции ТК РФ работодатели – индивидуальные предприниматели по своему правовому положению практически полностью приравнены к работодателям – организациям (юридическим лицам). Особенности правового регулирования трудовых договоров, заключаемых работодателями – физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями, и работниками, определены ст. 303, 304, 306, 307 ТК РФ.

Права и обязанности работодателей изложены в ст. 22 ТК РФ.

Тема 5

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО О ПРАВАХ ПРОФСОЮЗОВ

5.1. Понятие профсоюзов, их основные функции

Статья 30 Конституции РФ, предоставляя каждому человеку право на объединение, включает и его право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов. Упоминание о профсоюзах в Основном законе государства свидетельствует об их особом статусе как самых массовых общественных объединений.

В 1990 г. была создана ФНПР – наиболее крупная среди всех профсоюзных объединений. В нее входят 43 отраслевых, 79 территориальных объединений профсоюзов, более 300 тыс. первичных профсоюзных организаций, которые действуют во всех отраслях экономики, в организациях различных форм собственности и насчитывают в своих рядах 36,2 млн. членов. С учетом пяти профсоюзов, сотрудничающих с ФНПР на договорной основе, численность данного профсоюзного объединения составляет 37,1 млн. членов¹.

Профессиональные союзы – исторически сложившаяся организационная форма объединения трудящихся.

Профессиональный союз (профсоюз) – это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

Правоспособность профсоюзов, их объединений, первичной профсоюзной организации возникает как правоспособность юридического лица с момента их государственной (уведомительной) регистрации в Министерстве России или его территориальном органе. Профсоюзы вправе не регистрироваться, тогда они не приобретают прав юридического лица.

¹ См.: Шмаков М.В. В России профсоюзы – единственная организованная сила, выступающая в защиту людей труда // Вестник государственного социального страхования. 2005. № 1. С. 22.

Профсоюзы строятся по производственно-территориальному принципу.

Основные функции профсоюзов:

1) функция представительства интересов работников (осуществляется на всех уровнях);

2) функция защиты прав работников в сфере труда и связанных с трудом отношений (защитная функция).

Защитная функция профсоюзов – целенаправленная правовая деятельность по защите трудовых прав и законных интересов работников, охране их от нарушений, по восстановлению нарушенных прав, по установлению более высокого уровня условий труда и быта трудящихся. Эта функция профсоюзов проявляется ими в соответствии с законодательством на всех этапах правового регулирования:

– при создании норм трудового права;

– при их применении и охране от нарушений;

– при восстановлении нарушенных прав и привлечении к ответственности должностных лиц – нарушителей.

Она также направлена и на защиту прав профсоюзов от нарушений, так как, лишь имея права, профсоюз может защищать социально-трудовые права и интересы работников.

Кроме двух указанных основных функций, профсоюзы осуществляют и другие функции: по воспитанию своих членов, участвуют в выборах органов государственной власти и органов местного самоуправления.

5.2. Основные права профсоюзов

Профсоюзное представительство – это установленное законом право профсоюзов на публичное выражение и согласование интересов работников – членов профсоюзов и иных работников, уполномочивших их на это, в отношениях с работодателями, в органах государственной власти и органов местного самоуправления, в органах социального партнерства и иных органах и организациях соответствующего уровня.

Права профсоюзов на представительство на основании Закона о профсоюзах включают:

– право на внесение и учет федеральными органами государственной власти предложений общероссийских профсоюзов

и их объединений (ассоциаций) в проекты законодательных актов, затрагивающих социально-трудовые права работников (ч. 1 ст. 11);

– право на учет мнения соответствующих профсоюзов при рассмотрении и принятии органами исполнительной власти, органами местного самоуправления проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников (ч. 1 ст. 11);

– право соответствующих профсоюзных органов на согласование с ними и закрепление в коллективных договорах, соглашениях систем оплаты труда, форм материального поощрения, размеров тарифных ставок (окладов), а также норм труда, устанавливаемых работодателями, их объединениями (ч. 3 ст. 11);

– право участвовать в рассмотрении своих предложений органами государственной власти, органами местного самоуправления, а также работодателями и их объединениями, другими общественными объединениями (ч. 4 ст. 11);

– право профсоюзных представителей беспрепятственно посещать организации и рабочие места, где работают члены соответствующих профсоюзов, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав (ч. 5 ст. 11);

– право принимать участие в разработке государственных программ занятости (ч. 1 ст. 12);

– право профсоюзов, первичных профорганизаций на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений и коллективных договоров (ч. 1 ст. 13);

– равные с другими социальными партнерами права на паритетное представительство в органах управления государственными внебюджетными социальными фондами, а также на профсоюзный контроль за использованием средств этих фондов (ч. 3 ст. 15);

– право иметь своих представителей в создаваемых в организации комиссиях по приватизации государственного и муниципального имущества, включая объекты социального назначения (ч. 1 ст. 21);

– право участвовать в формировании социальных программ, направленных на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека (ч. 2 ст. 22).

К правомочиям представительства ТК РФ относит и право профсоюзных инспекторов труда на участие в разработке законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (абз. 12 ч. 6 ст. 370).

Право профсоюзов на охрану прав работников

Охрана прав работников – совокупность взаимосвязанных между собой мер, осуществляемых профсоюзами и направленных на предупреждение нарушений прав работника либо устранение препятствий, не являющихся правонарушениями, на пути осуществления этих прав.

К числу *полномочий профессиональных союзов по охране прав работников* ТК РФ и Закон о профсоюзах относят следующие.

1. Право профсоюзов осуществлять контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также выполнением условий коллективных договоров, соглашений (ст. 370 ТК РФ).

2. Право профсоюзов осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, участвовать в формировании государственных программ по вопросам охраны труда и окружающей природной среды, а также в разработке нормативных правовых и других актов, регламентирующих вопросы охраны труда, профессиональных заболеваний и экологической безопасности (ст. 20 Закона о профсоюзах).

3. Право осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением федерального законодательства и законов субъектов РФ в сфере социальной защиты работников (социального страхования, охраны здоровья).

4. Право получать информацию от работодателей (их представителей) о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях.

5. Право принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию производственных объектов и средств производства в качестве независимых экспертов.

6. Право на учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии решений работодателем:

а) при принятии локальных нормативных актов (ст. 372 ТК РФ);

б) при расторжении трудового договора по инициативе работодателя (ст. 373 ТК РФ).

Права профсоюзов на защиту трудовых прав работников

Зашита прав работников – это принудительный в отношении обязанного лица (работодателя, его представителя, государственного органа) законный способ восстановления нарушенного права работника профсоюзами.

Анализ норм ТК РФ и Закона о профсоюзах показывает, что *право на защиту трудовых прав работников профсоюзами* включает следующие правомочия:

– право участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве (работе), защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам условий труда и безопасности на производстве (работе), возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе), а также по другим вопросам охраны труда и окружающей природной среды в соответствии с федеральным законодательством (абз. 4, 6 ч. 6 ст. 370 ТК РФ; ч. 2 ст. 20 Закона о профсоюзах);

– право направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения (абз. 8 ч. 6 ст. 370 ТК РФ);

– право обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве (абз. 14 ч. 6 ст. 370 ТК РФ);

– право участвовать в разработке мер по социальной защите работников, определении основных критериев жизненно-го уровня, размеров индексации заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и компенсаций в зависимости от изменения индекса цен (ч. 2 ст. 22 Закона о профсоюзах);

– право принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями (абз. 11 ч. 6 ст. 370 ТК РФ);

– право на создание юридических служб и консультаций (ст. 23 Закона о профсоюзах);

– право на выдвижение требований к работодателям (ст. 399 ТК РФ);

– право участвовать в регулировании коллективных трудовых споров, а также организовывать и проводить в соответствии с федеральным законом забастовки, собрания, митинги, уличные шествия, демонстрации, пикетирования и другие коллективные действия, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 14 Закона о профсоюзах).

5.3. Гарантии прав профсоюзов

Юридические гарантии – это такие государственно-правовые средства, которые охраняют и защищают права профсоюзов от нарушений со стороны работодателей, их объединений, органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, дают возможность профсоюзам беспрепятственно осуществлять свои правомочия.

Юридические гарантии в основном направлены на обеспечение любого правомочия профсоюзов. Среди них есть гарантии:

– общего действия, обеспечивающие реализацию прав всех профсоюзов и прав, специализированных по признакам субъекта и содержания;

– направленные на обеспечение использования прав самими профсоюзами и на их охрану и защиту от нарушений со стороны работодателей, органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, других органов, организаций и лиц.

Законодательством предусмотрены *специальные юридические гарантии*, обеспечивающие использование, охрану и восстановление в случае нарушения прав профсоюзов.

В систему юридических гарантий прав профсоюзов входят гарантии:

а) имущественные;

б) личные;

в) обязанность государственных органов, работодателей содействовать деятельности профсоюзов, с их участием решать социально-трудовые вопросы, когда это предусмотрено законами, иными нормативными правовыми актами;

г) надзор и контроль за соблюдением законодательства о правах профсоюзов;

д) юридическая ответственность.

5.4. Ответственность за нарушение прав профсоюзов

Юридическая ответственность за нарушение законодательства о профсоюзах, за несоблюдение предусмотренных этим законодательством профсоюзных прав прямо установлена

Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 30) и ТК РФ (ст. 378).

За такие правонарушения виновные должностные лица государственных органов, органов местного самоуправления, работодатели, их представители, должностные лица их объединений (союзов, ассоциаций) несут ответственность:

а) дисциплинарную (соблюдение законодательства, в том числе законодательства о профсоюзах, входит в их должностные обязанности);

б) административную (поскольку законодательство о профсоюзах является частью трудового законодательства);

в) материальную (если нарушение прав профсоюзов привело к материальному ущербу – по нормам гражданского законодательства).

Тема 6

ПРАВООТНОШЕНИЯ В СФЕРЕ ТРУДОВОГО ПРАВА

6.1. Понятие и структура трудового правоотношения

Трудовые правоотношения – это урегулированные нормами трудового права трудовые и иные, непосредственно связанные с ними отношения.

О трудовых правоотношениях можно говорить в широком и узком смыслах.

В широком смысле данное понятие охватывает весь спектр отношений, составляющих предмет трудового права.

В узком смысле оно обозначает конкретные отношения между работником и работодателем, возникающие на основании трудового договора и фактического допуска к работе.

Признаки трудового правоотношения

1. Основание возникновения трудового правоотношения – добровольное волеизъявление работника и работодателя (соглашение).

2. Предмет соглашения между работником и работодателем – личное выполнение работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы).

3. Подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка.

4. Возмездный характер трудовых правоотношений.

5. Обеспечение работодателем условий труда.

Структура трудового правоотношения: субъект, объект, содержание правоотношения.

Субъект трудового правоотношения – это, согласно ТК РФ, одна из двух сторон трудового отношения, наделенная по отношению к другой стороне конкретными правами и обязанностями, установленными нормативными правовыми актами и договорами (соглашениями).

Термин «сторона» применяется только к субъектам трудовых правоотношений и не применяется к субъектам иных не-

посредственно связанных с трудовыми правоотношений. Тем самым подчеркивается важность субъектов именно трудовых правоотношений, которые выступают источником для всех иных отношений, связанных с трудом.

Сторонами трудового правоотношения являются:

1) работник (гражданин РФ, иностранец, лицо без гражданства);

2) работодатель (юридическое или физическое лицо, иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры в случаях, установленных федеральными законами (ст. 20 ТК РФ)).

Объект трудовых и иных непосредственно связанных с ними правоотношений – это предметы материального мира, продукты духовного творчества в объективной форме, личные имущественные и неимущественные блага сторон (участников), реальные действия, а также результаты этих действий (труда), на достижение которых было направлено поведение субъектов отношений в сфере труда.

Юридическим содержанием трудового правоотношения является определенное сочетание взаимосвязанных субъективных прав и обязанностей сторон трудового отношения – работника и работодателя.

Его необходимо отличать от материального содержания трудового правоотношения, под которым понимают само поведение, деятельность и действия лица.

Право стороны трудового правоотношения – это закрепленная в законе, ином нормативном правовом акте, содержащем нормы трудового права, или договоре возможность для стороны требовать от обязанной, в том числе виновной, стороны положительных действий по выполнению нормативных правовых актов в сфере труда и условий трудового договора, недопущения нарушений субъективного права или его восстановления в случае нарушения.

Основные субъективные права работника и работодателя, установленные ТК РФ, определяются, конкретизируются и детализируются ведомственными и локальными нормативными актами, коллективным договором, соглашениями и трудовым договором.

Юридическая обязанность в трудовом правоотношении – это предписанная нормами трудового права мера должного поведения обязанной стороны в интересах управомоченной

стороны (субъекта), обеспеченная возможностью государственного принуждения.

Обязанность устанавливается всегда там, где есть субъективное трудовое право. Юридическая обязанность – это не действие, а всего лишь его необходимость. Свойствами обязанности в трудовом правоотношении являются:

- необходимость совершать активные положительные действия в пользу управомоченной стороны, чтобы не допустить нарушения ее прав;
- необходимость для обязанной стороны вести себя установленным образом;
- необходимость воздержания от действий, запрещенных нормами трудового права;
- возможность применения государственного принуждения к обязанной стороне в случае неосуществления ею требуемых законом или договором обязательных действий или совершения действий, которые запрещены ТК РФ.

Таким образом, в системе отношений, регулируемых трудовым правом, трудовые отношения являются центральным звеном. Иные непосредственно связанные с трудовыми отношения обусловлены их существованием. В подавляющем большинстве случаев прекращение трудовых отношений приводит к прекращению и других отношений, входящих в сферу трудового права, и, наоборот, возникновение трудовых отношений порождает и иные непосредственно связанные с ними отношения, регулируемые трудовым правом.

6.2. Правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми

Все иные правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми, определены в ч. 2 ст. 1 ТК РФ. Они не имеют самостоятельного значения и существуют постольку, поскольку трудовое отношение либо существует в настоящее время, либо было в прошлом, либо будет иметь место в будущем. Поэтому их делят на три группы: предшествующие, сопутствующие и вытекающие из трудовых.

Правоотношения, предшествующие трудовым, возникают и развиваются до трудовых и прекращаются обычно в связи с появлением последних. К ним относятся, например, трудоустройство, профессиональная подготовка кадров (ученичество-

во). Такие правоотношения являются гражданско-правовыми и регулируются гражданским законодательством.

Правоотношения, сопутствующие трудовым. Возникают и развиваются параллельно с трудовыми для нормального существования последних.

Сопутствующими трудовыми являются правоотношения по:

- организации труда и управлению трудом;
- профессиональной подготовке работников;
- социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
- участию работников и профсоюзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства;
- материальной ответственности работодателей и работников;
- надзору за соблюдением трудового законодательства, включая профсоюзный контроль за соблюдением прав работников;
- разрешению трудовых споров и самозащите работника-ми трудовых прав.

Правоотношения, вытекающие из трудовых. Возникают в связи с прекращением трудовых и имеют целью либо материальное обеспечение уволенного работника, либо его восстановление на работе.

Правоотношениями, вытекающими из трудовых, следует также признать правоотношения по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами («Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации»).

6.3. Основания (юридические факты) возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений

Основанием возникновения трудового правоотношения является заключение трудового договора, который предполагает двустороннее волеизъявление (соглашение): работника – поступить на работу к данному работодателю, а работодателя – принять его на работу.

Однако иногда возникновение трудового правоотношения возможно только при наличии сложного юридического факта. Так, согласно ст. 16 ТК РФ, в случаях и порядке, которые установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате:

- избрания на должность;
- избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- назначения на должность или утверждения в должности;
- направления на работу уполномоченными в соответствии с федеральным законом органами в счет установленной квоты;
- судебного решения о заключении трудового договора.

Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Изменение трудового правоотношения может происходить только в силу правомерных действий и в большинстве случаев на договорных основаниях (ст. 72–76 ТК РФ).

Прекращается трудовое правоотношение фактом прекращения трудового договора по основаниям, указанным в ст. 77 ТК РФ. В числе оснований могут быть как соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ), так и односторонние волеизъявления каждой из них (ст. 80, 81 ТК РФ).

Основаниями прекращения трудовых правоотношений считаются и обстоятельства, не зависящие от воли сторон, например призыв работника на военную службу. Перечень первоначально закрепленных в ТК РФ (ст. 83) оснований такого рода был дополнен Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ. Среди вновь установленных:

- дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;
- истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, если это влечет за со-

б) невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

– прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;

– отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе.

Тема 7

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА

7.1. Понятие, принципы, формы и стороны социального партнерства

Социальное партнерство – это система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений (ст. 23 ТК РФ).

Социальное партнерство включает как двусторонние отношения между работниками (представителями работников) и работодателем представителем работодателя) – бипартизм, так и трехсторонние отношения: работники – работодатели – орган государственной власти или орган местного самоуправления – трипартизм.

Основными принципами социального партнерства являются:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;

- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

Социальное партнерство осуществляется в следующих организационных формах:

- коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;
- взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства;
- участие работников, их представителей в управлении организацией;
- участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

В качестве *правовых форм* партнерства выступают коллективные договоры и соглашения.

Кроме того, на практике социальное партнерство осуществляется и в других формах, определяемых его сторонами и их представителями.

Стороны социального партнерства. Ими являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном законом порядке представителей. Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в случаях, когда они выступают в качестве работодателей, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

В соответствии с ТК РФ (ст. 29) *представителями работников являются:* профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (ст. 30 ТК РФ).

Представителями работодателя являются руководитель организации, работодатель – индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные ими лица в соответствии с ТК РФ и иными нормативными правовыми актами РФ, законодательством субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами. При проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу их заключения или изменения, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений интересы работодателей представляют соответствующие объединения работодателей (ст. 33 ТК РФ).

Объединение работодателей – это некоммерческая организация, объединяющая на добровольной основе работодателей для представительства интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления.

Особенности правового положения объединения работодателей установлены федеральным законом «Об объединениях работодателей».

7.2. Понятие и содержание коллективного договора

Коллективный договор – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в филиале, представительстве и иных обособленных структурных подразделениях (ст. 40 ТК РФ).

Сторонами коллективного договора выступают: стороны социального партнерства – *работники* в лице их представителей, *работодатель*, представляемый руководителем организации или другим полномочным в соответствии с уставом организации (иным локальным актом) лицом.

Порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения определяется сторонами в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 42 ТК РФ).

Содержание коллективного договора – это все условия, о которых стороны договорились при заключении коллективного договора.

В ст. 41 ТК РФ дается лишь примерный перечень вопросов, по которым в коллективный договор могут включаться взаимные обязательства сторон:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- частичная или полная оплата питания работников;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;

– другие вопросы, определенные сторонами.

Кроме того, в коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и соглашениями:

- дополнительные отпуска;
- компенсация транспортных и командировочных расходов;
- бесплатное или частично оплачиваемое питание работников и т.д.

Все условия коллективного договора могут лишь улучшать положение работников по сравнению с законодательством. Условия, ухудшающие их, считаются недействительными (ст. 9 ТК РФ).

7.3. Понятие, виды и содержание соглашения

Соглашение – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции (ст. 45 ТК РФ).

В отличие от коллективных договоров, регулирующих отношения социальных партнеров на уровне «работники – работодатель» (локальный уровень), на уровне организации, соглашения регулируют социально-партнерские отношения на более высоком уровне партнерства. Но как и коллективные договоры, соглашения занимают подчиненное положение по отношению к трудовому законодательству, поскольку их условия не могут ухудшать положения работников.

В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться следующие *виды соглашений*:

– *генеральное* – устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне;

– *межрегиональное* – устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне двух и более субъектов РФ;

– *региональное* – устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта РФ;

– *отраслевое (межотраслевое)* – устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей). Соответствующие соглашения могут заключаться на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства;

– *территориальное* – устанавливает общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования;

– *иные* – соглашения, которые могут заключаться сторонами на любом уровне социального партнерства по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Содержание соглашения определяется по договоренности между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение (ст. 46 ТК РФ). При этом ТК РФ (ст. 45) дает сторонам краткие рекомендации по содержанию соглашений. В соглашение могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам:

- оплата труда;
- условия и охрана труда;
- режим труда и отдыха;
- развитие социального партнерства;
- иные вопросы, определенные сторонами.

Тема 8

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

Правовой механизм государственной политики в области занятости и трудоустройства в настоящее время включает две основные группы норм. Нормы *первой группы* направлены на защиту работников от необоснованных увольнений и выплату денежных сумм, имеющих компенсационный характер (оплата вынужденного прогула и т.п.). Они содержаться в основном в ТК РФ. Во *вторую группу* входят правовые нормы, непосредственно регулирующие занятость, трудоустройство и его формы, объем льгот и гарантий лицам, которые потеряли работу и нуждаются в поддержке государства.

Российское законодательство о занятости и трудоустройстве представляет собой систему нормативных актов, основанную на Конституции РФ, которая в ст. 37 провозглашает свободу труда, а также право каждого на защиту от безработицы. Ведущую роль в этой системе играет Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» (далее – Закон о занятости).

В целом правовой институт занятости населения имеет комплексный характер, так как включает нормы не только трудового, но и административного, финансового права, права социального обеспечения. Например, порядок деятельности государственных органов занятости регламентируется административно-правовыми, а предоставление пособий безработным гражданам – социально-обеспечительными нормами.

8.1. Понятие занятости населения

В соответствии со ст. 1 Закона о занятости «занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработка (трудовой доход)».

Согласно ст. 2 Закона о занятости *занятыми считаются граждане*:

- работающие по трудовому договору, в том числе выполняющие работу за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также имеющие иную оплачиваемую работу (службу), включая сезонные, временные работы, за исключением общественных работ (кроме граждан, участвующих в общественных работах);
- зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей;
- занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;
- выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, предметами которых являются выполнение работ и оказание услуг, в том числе по договорам, заключенным с индивидуальными предпринимателями, авторскими договорами, а также являющиеся членами производственных кооперативов (артелей);
- избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;
- проходящие военную службу, альтернативную граждансскую службу, а также службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы;
- проходящие очный курс обучения в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования и других образовательных учреждениях, включая обучение по направлению федеральной государственной службы занятости;
- временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой, призывом на военные сборы, привлечением к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе (альтернативной гражданской службе), исполнением других государственных обязанностей или иными уважительными причинами;
- являющиеся учредителями (участниками) организаций, за исключением учредителей (участников) общественных и религиозных организаций (объединений), благотворительных и иных фондов, объединений юридических лиц (ассоциаций и союзов),

которые не имеют имущественных прав в отношении этих организаций.

8.2. Понятие безработного

Безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней (ст. 3 Закона о занятости).

Не могут быть признаны безработными граждане:

- не достигшие 16-летнего возраста;
- которым в соответствии с законодательством РФ назначена трудовая пенсия по старости (или ее часть), в том числе досрочно, либо пенсия по старости или за выслугу лет по государственному пенсионному обеспечению;
- отказавшиеся в течение 10 дней со дня их регистрации в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы от других вариантов подходящей работы, включая работы временного характера, а впервые ищащие работу (ранее не работавшие) и при этом не имеющие профессии (специальности) – в случае двух отказов от получения профессиональной подготовки или от предложенной оплачиваемой работы, включая работу временного характера. При этом (что крайне важно) гражданину не может быть предложена одна и та же работа (профессиональная подготовка, переподготовка по одной и той же специальности или профессии) дважды;
- не явившиеся без уважительных причин в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы в органы службы занятости для предложения им подходящей работы, а также не явившиеся в срок, установленный для регистрации их в качестве безработных;
- осужденные по решению суда к исправительным работам без лишения свободы, а также к наказанию в виде лишения свободы;
- представившие в службу занятости документы, содержащие заведомо ложные сведения об отсутствии работы и заработка, а также представившие другие недостоверные данные для признания их безработными;
- лица, считающиеся занятыми.

8.3. Понятие трудоустройства

Понятие трудоустройства – более узкое, чем понятие занятости, а само трудоустройство предшествует занятости и является важнейшей его гарантией.

Трудоустройство – это процесс подыскивания подходящей работы, подготовки к ней и устройства на эту работу.

В широком смысле *трудоустройство* – это любой процесс устройства на работу, включая и самостоятельное трудоустройство, и с помощью органа занятости, и перевод вы свобождаемого работника с его согласия в порядке трудоустройства на другую работу в той же организации.

В узком смысле – это деятельность государственных органов по оказанию помощи гражданам в поиске подходящей работы, включая процесс их профессиональной подготовки, участия в общественных работах и т.д.

Общее руководство трудоустройством в стране, принятие необходимых нормативных актов в данной сфере в настоящее время возложены на Министерство здравоохранения и социального развития РФ, которое является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере занятости населения и безработицы. Оно также возглавляет работу государственной службы занятости населения, основные направления деятельности которой определены в ст. 15 Закона о занятости.

До 2007 г. государственная служба занятости действовала в составе Федеральной службы по труду и занятости. В настоящее время в субъектах РФ создаются свои органы службы занятости, осуществляющие переданные им с федерального уровня полномочия в указанной сфере.

Тема 9

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

9.1. Понятие, стороны и содержание трудового договора

В категориях *субъективного права* трудовой договор необходимо рассматривать в нескольких аспектах:

- как юридический факт, порождающий трудовое правоотношение;
- как источник субъективного трудового права (трудовых прав и обязанностей сторон трудового правоотношений);
- как юридическую модель трудового правоотношения.

В *объективном смысле* трудовой договор рассматривается как институт трудового права и трудового законодательства, то есть система правовых норм о приеме на работу (заключении трудового договора), переводе на другую работу (изменение трудового договора) и увольнении (прекращении договора).

Легальное определение понятия трудового договора содержится в ст. 56 ТК РФ: «*Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя».*

Стороны трудового договора:

- 1) работник;
- 2) работодатель.

В качестве *работника* может выступать только физическое лицо (отдельно взятая человеческая личность). По общему правилу возраст, с которого возможно заключение трудового договора, – 16 лет, и лишь в установленных законом случаях он может составлять 15, 14 лет и даже меньше (ст. 63 ТК РФ). Данная норма отечественного законодательства основывается на требованиях Конвенции МОТ «О минимальном возрасте приема на работу».

Работодателем может выступать как физическое (в случае выполнения работы в личном домашнем хозяйстве работодателя или работы у индивидуального предпринимателя), так и юридическое лицо, обладающее трудовой праводееспособностью, то есть имеющее право принимать и увольнять работников.

Впрочем, организации могут быть сторонами трудового договора и не являясь юридическим лицом, если их учредитель – юридическое лицо – наделил их правом приема и увольнения, она имеет самостоятельный фонд заработной платы, баланс и план по труду (это филиалы и представительства организаций).

Содержание трудового договора. Его составляют сведения о сторонах договора и тот круг условий, на которых предполагается использование труда работника и по поводу которых договариваются стороны

Содержание трудового договора – это совокупность его условий, определяющих права и обязанности сторон, а также сведений о сторонах договора.

Согласно ст. 57 ТК РФ в трудовом договоре указываются следующие сведения:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя – физического лица), заключивших трудовой договор;

- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя – физического лица;

- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

– место и дата заключения трудового договора.

9.2. Оформление трудового договора

Трудовой договор заключается в *письменной форме*, составляется в двух экземплярах и подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре договора, хранящемся у работодателя.

Заключение трудового договора и оформление трудового договора – понятия не равнозначные и не совпадающие во времени. Первое всегда предшествует второму.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя (ст. 61 ТК РФ).

9.3. Испытание при приеме на работу

Согласно ст. 70 ТК РФ при заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. При этом условие об испытании обязательно должно быть указано в трудовом договоре.

Отсутствие в договоре этого условия означает, что работник принят без испытания.

В период испытания на работника распространяются все положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста 18 лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания устанавливается сторонами, однако он не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание (ст. 71 ТК РФ). Это решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

9.4. Трудовая книжка

Трудовая книжка установленного образца, согласно ст. 66 ТК РФ, является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей определены:

- постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 255;
- постановлением Минтруда России от 10 октября 2003 г. № 69;
- приказом Минфина России от 22 декабря 2003 г. № 117н.

Работодатель (за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в организации свыше пяти дней, в случае, если работа в этой организации является для работника основной.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе.

Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

9.5. Виды трудового договора по срокам

Дифференциация трудовых договоров по срокам их действия производится на основе положений ст. 58 ТК РФ, согласно которой трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор может заключаться в двух случаях:

а) когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (перечень таких обстоятельств установлен ч. 1 ст. 59 ТК РФ и расширительному толкованию не подлежит);

б) по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения (ч. 2 ст. 59 ТК РФ).

9.6. Особенности отдельных видов трудового договора

Трудовой договор о работе по совместительству (ст. 282 ТК РФ). Совместительство – выполнение, кроме основной, другой регулярной платной работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Совместительство предполагает заключение двух трудовых договоров: по основной и совмещаемой работе.

Совместительство обычно практикуется в случаях, когда нет возможности принять на свободную должность (рабочее место) работника соответствующей квалификации, не занятого на другой работе, и если на работе по совместительству не требуется нагрузка в течение полного рабочего дня (смены).

Трудовые договоры с надомниками (ст. 310 ТК РФ). Работодатель вправе по своему усмотрению организовать труд на своем предприятии. В необходимых случаях работодатель может заключить трудовой договор с лицами, предпочитающими по каким-либо причинам работать на дому.

Надомники – это работники, которые заключили трудовой договор с работодателем о выполнении трудовой функции (работы) на дому из материалов организации, с использованием орудий и средств труда, также принадлежащих организации. В тех случаях, когда работник использует свой инструмент или механизм, ему выплачивается соответствующая компенсация.

Заключение трудовых договоров с надомниками допускается только тогда, когда они имеют необходимые жилищно-бытовые условия, соответствующие требованиям санитарного и пожарного надзора.

Трудовой договор по конкурсу заключают:

- а) лица, прошедшие конкурс на вакантные должности профессорско-преподавательского состава вузов и научных сотрудников научно-исследовательских институтов и лабораторий;
- б) артисты, режиссеры и другие театральные творческие работники, прошедшие очередной конкурс, который объявляется на эти должности;
- в) государственные служащие могут приниматься по конкурсу.

Особенность данного трудового договора – заключается лишь с лицами, избранными предварительно по конкурсу тайным голосованием.

Трудовой договор с женщинами, лицами с семейными обязанностями (гл. 41 ТК РФ). Его особенности основаны на физиологических особенностях женского организма, требующих специальной защиты от производственных вредностей. Второе основание – это материнская, отцовская (для одиноких отцов) социальная семейная роль в воспитании малолетних детей и уходе за больными, нетрудоспособными членами семьи.

Трудовой договор с несовершеннолетним работником (г. 42 ТК РФ). Его особенности основаны на психофизиологических особенностях неокрепшего организма, требующего специальной защиты от производственных вредностей.

Трудовой договор с руководителем организации и членами коллегиального исполнительного органа организации (гл. 43 ТК РФ). Дифференциация их труда основана на особой роли и значении труда руководителя организации для успешной работы всей организации и его особой ответственности за всю организацию труда и производства.

Трудовой договор с временным работником. Временные работники – работники, принятые на работу на срок до двух месяцев. Испытание им не устанавливается.

На всех временных работников распространяется действие трудового законодательства с изъятиями, установленными гл. 45 ТК РФ (ст. 289–292).

Трудовой договор о сезонной работе (гл. 46 ТК РФ – ст. 293–296). Сезонными признаются работы, которые в силу природных и иных климатических условий выполняются не

круглый год, а в течение определенного периода (сезона), не превышающего шести месяцев.

Перечни сезонных работ утверждаются Правительством РФ для каждой местности. В эти перечни входят работы по добыче цветных металлов, производству строительных материалов, уборке снега и льда, сбору плодов и овощей и т.п.

Трудовой договор работников, работающих у работодателей физических лиц (трудовой договор с домашними работниками). Регулируется гл. 48 ТК РФ (ст. 303–309). В отличие от надомников домашние работники заключают трудовые договоры для выполнения работ в домашнем хозяйстве граждан, оказания им технической помощи в литературной и иной творческой деятельности, помощи в воспитании детей и других видов услуг.

Эти договоры не заключаются, если работа носит краткосрочный характер – до 10 дней в течение месяца.

В письменный трудовой договор в обязательном порядке включаются все условия, существенные для работника и для работодателя.

Трудовой договор с педагогическими работниками (гл. 52 ТК РФ). Особенности этого договора связаны с таким основанием дифференциации, как воспитательный характер их труда.

Трудовой договор в религиозной организации (гл. 54 ТК РФ). Кодекс распространил на всех работников этих организаций действие трудового законодательства, в том числе и на священнослужителей. Трудовой договор может быть заключен этой организацией с лицом, достигшим 18-летнего возраста. Он может быть срочным. Договор прекращается и по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Трудовой договор работников организаций Вооруженных Сил РФ и работников, проходящих альтернативную гражданскую службу, заменяющую военную службу. Регулируется гл. 55 ТК РФ (ст. 349).

9.7. Аттестация работников

Аттестация работников стимулирует повышение квалификации работников; проводится в соответствии с законодательством один раз в три–пять лет специально образованной рабо-

тодателем (или вышестоящим органом) аттестационной комиссией по утвержденному для аттестации перечню должностей.

При аттестации проверяется соответствие квалификации работника, его профессиональных качеств занимаемой им должность и как он повышает свою квалификацию в соответствие с требованиями научно-технического прогресса.

Аттестации подлежат: руководящие работники и специалисты государственных организаций, производственных отраслей, жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания населения, торговли, научные сотрудники научных учреждений, профессорско-преподавательский состав вузов, учителя общеобразовательных школ, преподаватели и руководящий персонал средних специальных учебных заведений, инженерно-педагогический персонал средних технических учебных заведений, медицинские и фармацевтические работники, а также судьи, государственные служащие и др. работники

Тема 10

ПЕРЕВОД НА ДРУГУЮ РАБОТУ

10.1. Виды переводов

Перевод на другую работу – это постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем.

В зависимости от специфики критериев трудовое законодательство предусматривает различную квалификацию переводов на виды. Так, в зависимости от срока переводы подразделяются на:

- а) временные;
- б) постоянные.

В зависимости от места:

- 1) переводы в пределах одной и той же организации;
- 2) переводы в другую организацию (той же местности);
- 3) переводы в другую местность.

В зависимости от инициативы:

- а) переводы по инициативе работодателя;
- б) переводы по инициативе работника.

10.2. Отстранение от работы

Отстранение от работы – это временное недопущение работника к выполнению им своих трудовых обязанностей по основаниям, перечисленным в ТК РФ (ст. 76), других законах и иных нормативных правовых актах.

Отстранение от работы производится либо по инициативе работодателя, либо по инициативе (по требованию) органов и должностных лиц, специально уполномоченных на это федеральными законами и иными нормативными правовыми акта-

ми (в частности, должностных лиц федеральной инспекции труда, органов санэпиднадзора).

10.3. Общие основания прекращения трудового договора

Трудовой договор может быть прекращен, а работник уволен только по основаниям и в порядке, указанным в законе.

Прекращение трудового договора и увольнение работника имеют единое основание и процедуру, поэтому данные термины, по сути, являются синонимами, но прекращение относится к трудовому договору, а увольнение – к работнику.

Основанием прекращения трудового договора называется жизненное обстоятельство, которое закреплено в законе как юридический факт для прекращения трудовых отношений.

Основания прекращения трудового договора большинство специалистов в области трудового права подразделяют на:

1) волевые действия сторон или третьего лица, при этом важно, какая из сторон проявила инициативу в расторжении трудового договора;

2) события, повлиявшие на прекращение трудовых отношений.

Основания увольнения работника по сфере их распространения делятся на:

а) общие, распространяемые на всех работников (ст. 77 ТК РФ);

б) дополнительные, применяемые только к отдельным категориям работников (п. 4, 7–10, 13 ст. 81 ТК РФ, а также специальным законодательством).

Общими основаниями прекращения трудового договора являются следующие:

1) соглашение сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77, ст. 78 ТК РФ);

2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения (п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);

3) расторжение трудового договора по инициативе работника (п. 3 ч. 1 ст. 77, ст. 80 ТК РФ);

4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (п. 4 ч. 1 ст. 77, ст. 71, 81 ТК РФ);

5) перевод работника по его просьбе или с согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность) (п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);

6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (п. 6 ч. 1 ст. 77, ст. 75 ТК РФ);

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 ч. 1 ст. 77, ст. 73 ТК РФ);

8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (п. 8 ч. 1 ст. 77, ч. 3 и 4 ст. 73 ТК РФ).

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (п. 10 ч. 1 ст. 77, ст. 83 ТК РФ);

11) нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (п. 11 ч. 1 ст. 77, ст. 84 ТК РФ).

10.4. Расторжение трудового договора по инициативе работника (увольнение по собственному желанию)

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении (ст. 80 ТК РФ). Это положение отражает принцип свободы труда и трудового договора.

Если работодатель не дал согласия на расторжение трудового договора до истечения срока предупреждения, работник обязан отработать установленный срок. Досрочное прекращение работы в этом случае нарушает трудовую дисциплину. Однако по соглашению между работником и работодателем

лем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе обусловлено невозможностью продолжать работу (зачисление в учебное заведение, выход на пенсию и др. случаи), а также когда работодатель нарушил трудовое законодательство или иные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, затрагивающие интересы работника, локальный нормативный акт, соглашение, коллективный или трудовой договор, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, о котором просит работник.

Подача работником заявления о расторжении трудового договора по собственному желанию не является для работодателя безусловным основанием для прекращения с ним трудовых отношений.

По истечении срока предупреждения работодатель не вправе задерживать работника. Никакие причины (например, не сдача материальных ценностей) не могут служить для этого основанием.

Если по истечении срока предупреждения трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, действие договора считается продолженным. При этом каких-либо дополнительных соглашений не требуется.

10.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

Перечень оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя (его представителей) установлен ст. 81 ТК РФ. Одни из них связаны с виной работника (п. 5–11 ч. 1), другие – с обстоятельствами производственно-экономического характера (п. 1, 2, 4 ч. 1), третьи – с личностными качествами работника (п. 3 ч. 1). Установление в законе исчерпывающего перечня соответствующих оснований является одной из существенных гарантий права на труд.

К основаниям расторжения трудового договора по инициативе работодателя относятся:

1) ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем;

2) сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;

3) несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

4) смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

5) неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п.), если он имеет дисциплинарное взыскание;

6) однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей:

а) прогула;

б) появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашение охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашение персональных данных другого работника;

г) совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленное комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушение работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало угрозу наступления таких последствий;

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

8) совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9) принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

10) однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представление работником работодателю заведомо ложных сведений при заключении трудового договора;

12) основания, предусмотренные трудовым договором с руководителем или членами коллективного исполнительного органа организации.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя возможно и в других случаях, если это прямо предусмотрено ТК РФ или иным федеральным законом. Так, ст. 336 ТК РФ предусматривает дополнительные основания для увольнения педагогических работников образовательных учреждений.

Увольнение работника по основаниям, предусмотренным п. 5–10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, является мерой дисциплинарного взыскания.

10.6. Расторжение срочного договора

Расторжение срочного договора регламентируется ст. 79 ТК РФ.

Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, расторгается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения сезонных работ, расторгается по истечении определенного сезона.

10.7. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

В соответствии со ст. 83 ТК РФ трудовой договор подлежит прекращению по следующим *обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:*

- 1) призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- 2) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;
- 3) неизбрание на должность;
- 4) осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;
- 5) признание работника неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- 6) смерть работника либо работодателя – физического лица, а также признание судом работника либо работодателя – физического лица умершим или безвестно отсутствующим;
- 7) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и др.), если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органа государственной власти соответствующего субъекта РФ;
- 8) дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;
- 9) истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

10) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;

11) отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе.

10.8. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных правил законом при заключении трудового договора

К числу нарушений правил заключения трудового договора, установленных ТК РФ или иным федеральным законом, исключающих возможность продолжения работы, обусловленной трудовым договором, относятся:

1) заключение трудового договора о работе, если приговором суда работник лишен права выполнять такую работу или занимать такую должность. Лишение таких прав ст. 47 УК РФ устанавливает на срок от одного года до пяти лет в качестве основного и на срок от шести месяцев до трех лет в качестве дополнительного вида уголовного наказания;

2) заключение трудового договора о работе, если она противопоказана работнику по состоянию здоровья и если это обстоятельство установлено медицинским заключением. Заключение может быть выдано лишь тем органом или учреждением, которому это право предоставлено (например, клинико-экспертными комиссиями, учреждениями федеральной службы медико-социальной экспертизы);

3) отсутствие у работника, заключившего трудовой договор, документов, которые подтверждают его квалификацию (образование) для выполнения работы, требующей специальных знаний, если это требование установлено федеральным законом или иным нормативным правовым актом;

4) заключение трудового договора в нарушение постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, о дисквалификации или ином административном наказании, исключающем возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

5) другие случаи, предусмотренные федеральными законами.

Если в период действия трудового договора будет обнаружено одно из указанных нарушений, работодатель не вправе оставить лицо на работе, обусловленной таким трудовым договором.

Прекращение трудового договора производится с письменного согласия работника. Работодатель предлагает работнику работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

Если нарушение правил заключения трудового договора допущено не по вине работника, то работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, когда нарушение перечисленных правил допущено по вине работника, то работодатель не обязан предлагать ему другую работу, а выходное пособие работнику не выплачивается.

Согласно ст. 84.1 ТК РФ прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя. С данным приказом (распоряжением) работник должен быть ознакомлен под роспись.

По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

В случае, когда приказ (распоряжение) невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на нем производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранилось место работы (должность).

10.9. Порядок увольнения

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) администрации.

В приказе и в трудовой книжке работника причина увольнения указывается в точном соответствии с формулировками законодательства о труде и со ссылкой на соответствующий пункт и статью закона.

Увольнение работника по инициативе работодателя не допускается в период временной нетрудоспособности, а также в период пребывания его в отпуске. Приказ об увольнении должен быть издан после выхода работника на работу. Днем увольнения в этом случае будет являться первый рабочий день после закрытия листка временной нетрудоспособности или после окончания отпуска.

При прекращении трудового договора работодатель обязан выдать работнику в день увольнения (последний день работы) трудовую книжку и по письменному заявлению работника копии документов, связанных с работой (например, копии приказа об увольнении с работы, выписку из трудовой книжки, справку о заработной плате и т.п.).

В случае если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте.

Со дня направления уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки (ст. 62 ТК РФ). В противном случае работодатель несет материальную ответственность перед работником за задержку выдачи трудовой книжки, если работник не имел возможности трудиться. В соответствии со ст. 235 ТК РФ он обязан возместить причиненный работнику ущерб в полном объеме, т.е. за все дни задержки выдачи трудовой книжки. Такая же ответственность работодателя установлена законодательством за внесение в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

10.10. Выходное пособие

Выходное пособие (ст. 178 ТК РФ) – это денежная сумма, единовременно выплачиваемая работнику при увольнении не по его вине. Эта выплата производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то выходное пособие должно быть выплачено не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный срок выплатить не оспариваемую им сумму (ст. 140 ТК РФ).

При нарушении работодателем установленного срока выплат при увольнении работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

10.11. Правовые последствия незаконного перевода и увольнения работников

Правовые последствия незаконного перевода и увольнения работников (ст. 394 ТК РФ) следующие:

- 1) работник подлежит восстановлению на прежней работе (в должности) с прежними условиями труда;
- 2) работнику оплачивается время вынужденного прогула по среднему заработка за все время такого прогула;
- 3) у работника восстанавливается непрерывный трудовой стаж с включением в него времени оплачиваемого вынужденного прогула. Время такого прогула включается и в стаж, дающий право на отпуск;

4) со дня восстановления на работе работник имеет право на пособие по временной нетрудоспособности, даже если он к работе фактически еще не приступил.

Тема 11

ПЕРСОНАЛЬНЫЕ ДАННЫЕ РАБОТНИКА

11.1. Понятие персональных данных работника

Согласно ст. 85 ТК РФ под **персональными данными** понимается информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника.

Ст. 2 Конвенции Совета Европы «О защите физических лиц в отношении автоматизированной обработки персональных данных» понимает под **персональными данными** любую информацию об определенном или поддающемся определению физическом лице (субъекте данных).

Ст. 2 Федерального закона «О персональных данных» определяет **персональные данные** как любую информацию, относящуюся к определенному или определяемому на основании такой информации физическому лицу (субъекту персональных данных).

11.2. Хранение и использование персональных данных работника

Обязанностью работодателя является обеспечить надлежащее **хранение** информационных ресурсов, касающихся конкретных работников, необходимых работодателю в связи с трудовыми отношениями (персональных данных работника), в строгом соответствии с требованиями федеральных законов, иных нормативных правовых актов, регламентирующих защиту персональных данных работника от неправомерного использования или утраты.

Работодатель своими силами и за свой счет должен организовать хранение персональных данных работника таким образом, чтобы не только обеспечить их защиту от неправомерного использования или утраты, но и предоставить работнику возможность реализовать свое право на ознакомление со всей информацией о нем, имеющейся (хранящейся) у работодателя. Для этого работодатель, его представители обязаны создать необхо-

димые условия, используя все организационно-технические средства. К ним относятся, например:

- предоставление необходимого помещения, иных технических средств (сейфа, металлического несгораемого шкафа);
- ограничение доступа лиц к персональным данным работника;
- установление определенных требований, предъявляемых к получению, обработке, хранению и использованию персональных данных;
- ознакомление с требованиями по обработке персональных данных лиц, осуществляющих их обработку, за нарушение порядка получения, хранения, использования указанной информации и передачи ее третьим лицам.

Использование персональных данных работника осуществляется путем:

- передачи их другим лицам с учетом требований, предъявляемых ст. 88 ТК РФ, или любым другим способом, не противоречащим требованиям действующего законодательства;
- предоставления работнику свободного бесплатного доступа к своим персональным данным в соответствии со ст. 89 ТК РФ, получения им необходимых сведений от работодателя.

11.3. Ответственность за нарушение норм регулирующих обработку и защиту персональных данных работника

Лица, виновные в нарушении норм регулирующих обработку и защиту персональных данных работника, несут юридическую ответственность (ст. 90 ТК РФ). Юридическая ответственность указанных лиц предусмотрена за виновное поведение, которое проявляется в их действиях или бездействии.

Лица, виновные в нарушении норм регулирующих обработку и защиту персональных данных работника привлекаются к следующим видам юридической ответственности:

- 1) дисциплинарной;
- 2) материальной;
- 3) гражданско-правовой (устанавливается в соответствии с п. 2 ст. 139 ГК РФ за причинение убытков в результате получения незаконными методами информации, составляющей служебную и коммерческую тайну);

- 4) административной (ст. 5.39, 13.11, 13.12 и 13.14 КоАП РФ);
- 5) уголовной (ст. 137 и 140 УК РФ).

Тема 12

ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ПО ПОДГОТОВКЕ КАДРОВ

В соответствии со ст. 196 ТК РФ работодатель имеет *право*:

- 1) определять потребность в кадрах определенных профессий и квалификационного условия для собственных нужд;
- 2) определять необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд;
- 3) проводить профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости – в образовательных учреждениях среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;
- 4) определять с учетом мнения представительного органа работников:
 - а) формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
 - б) перечень необходимых профессий и специальностей;

5) заключать ученический договор (см. ст. 198 ТК РФ).

В обязанности работодателя входит:

- проведение повышения квалификации работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности;
- создание необходимых условий для совмещения работы с обучением работникам, проходящим профессиональную подготовку, предоставление гарантий, установленных ТК РФ (ст. 173-181, 203), иными нормативными правовыми актами.

12.1. Ученический договор

Ученический договор – особый вид договора в сфере труда и подготовки к труду.

Ученический договор – договор на профессиональное обучение в организации с будущим работником или на профессиональное переобучение с работником данной организации, заключаемый этой организацией.

Статьей 198 ТК РФ предусмотрено два вида ученических договоров:

1) на профессиональное обучение с лицом, ищущим работу (*стороны*: ученик и обучающая организация – будущий работодатель);

2) с работником организации на профессиональное обучение или переобучение без отрыва или с отрывом от работы (*стороны*: ученик и обучающая организация – работодатель).

Содержание ученического договора – совокупность его условий по которым достигнуто соглашение заключивших данный договор сторон, а также сведений о самих сторонах.

Формально-юридическое содержание ученического договора определено ст. 199 ТК РФ. Ученический договор должен содержать:

- 1) наименование сторон;
- 2) указание на конкретную профессию, специальность, квалификацию, приобретаемую учеником;
- 3) обязанность работодателя обеспечить работнику возможность обучения в соответствии с ученическим договором;
- 4) обязанность работника пройти обучение в соответствии с полученной профессией, специальностью, квалификацией;
- 5) обязанность работника проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного ученическим договором;
- 6) срок ученичества;
- 7) размер оплаты в период ученичества.

Ученический договор может содержать иные условия, определенные соглашением сторон. Например, он может устанавливать соотношение времени теоретического обучения и практики, проводимой для усвоения навыков по изучаемой профессии, специальности, осваиваемой квалификации, если

это соотношение отличается от установленного коллективным договором.

Срок действия ученического договора, то есть его продолжительность, определяется периодом, необходимым для обучения профессии, специальности, освоения квалификации, обусловленной этим договором (ч. 1 ст. 200 ТК РФ).

Ученический договор должен заключаться в *письменной форме* в двух экземплярах (ч. 2 ст. 200 ТК РФ), один из которых остается в обучающей организации, а другой передается ученику.

Письменно оформленный ученический договор должен быть подписан учеником и руководителем обучающей организации либо по его поручению другим полномочным должностным лицом организации. Подпись заверяется (удостоверяется) печатью организации.

На основании ученического договора издается соответствующий приказ (распоряжение).

Действие ученического договора начинается со дня, указанного в этом договоре, и продолжается в течение предусмотренного в нем срока (ч. 1 ст. 201 ТК РФ).

Ученический договор расторгается по основаниям, предусмотренным для расторжения трудового договора.

Тема 13

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

13.1. Понятие рабочего времени и его виды

Рабочее время – это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен выполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени (ст. 91 ТК РФ).

К *периодам, включаемым в рабочее время*, ТК РФ, в частности относит:

- 1) простой (временную приостановку работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера (ч. 3 ст. 72.2, ч. 1 и 2 ст. 157);
- 2) перерывы для принятия пищи в месте выполнения работы, если по условиям производства нельзя установить перерывы для отдыха и питания (ч. 3 ст. 108);
- 3) перерывы, предоставляемые женщинам для кормления ребенка (ст. 258).

Виды рабочего времени:

- нормальное (полное для обычных условий труда);
- сокращенное (полное для особых условий труда, отдельных профессий и категорий работников);
- неполное (меньшее для данного вида работы, данной профессии, устанавливаемое по соглашению между работниками и работодателем).

13.2. Режим и учет рабочего времени

Режим рабочего времени – распределение времени работы в пределах суток или другого календарного периода, начало и окончание ежедневной работы (смен), начало и окончание перерыва для отдыха и питания.

Согласно ст. 100 ТК РФ режим рабочего времени должен предусматривать:

- продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя);
- работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников;
- продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены);
- время начала и окончания работы;
- время перерывов в работе (ст. 108, 109, 258 ТК РФ);
- число смен в сутки (ст. 103 ТК РФ);
- чередование рабочих и нерабочих дней.

Чаще всего выделяют три основных режима рабочего времени:

- 1) пятидневная рабочая неделя;
- 2) шестидневная рабочая неделя;
- 3) специальный режим рабочего времени.

Учет рабочего времени необходим для определения того, отработал или нет фактически работник положенную ему норму труда в рабочих часах.

Учет рабочего времени ведет работодатель.

Виды учета рабочего времени:

– *поденный* учет рабочего времени (учитываются ежедневный выход на работу и ежедневное рабочее время работника); применяется когда работник имеет одинаковую продолжительность ежедневной работы);

– *недельный* учет рабочего времени (применяется, когда каждую неделю одинаково реализуются установленная недельная норма рабочих часов (40, 36 или 24 и менее); используется при неполном рабочем времени, а также при гибком, скользящем графике работы);

– *суммированный* учет рабочего времени (допускается, когда по условиям производства (работы) у индивидуального предпринимателя, в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени; продолжительность рабочего времени за учетный период – месяц, квартал).

тал и другие не должна превышать нормального числа рабочих часов; учетный период не может превышать одного года; максимальная продолжительность рабочей смены не ограничена, на практике обычно составляет 10–12 часов; чаще всего такой учет рабочего времени применяется в непрерывно действующих организациях).

13.3. Ненормированный рабочий день, гибкие графики работы, сменная работа, вахтовый метод работы

Ненормированный рабочий день, согласно ст. 101 ТК РФ, – это особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Согласие работника на привлечение к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не требуется, в то же время работодатель не вправе поручать ему выполнение работ, не обусловленных его трудовой функцией.

В перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем включаются:

- руководящий, технический и хозяйственный персонал и другие лица, труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету;

- лица, которые распределяют рабочее время по своему усмотрению;

- лица, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности.

Компенсация переработки при ненормированном рабочем дне осуществляется путем предоставления дополнительного отпуска (ч. 1 ст. 119 ТК РФ).

Гибкие графики работы – форма организации труда при которой для отдельных работников или коллективов структур-

ных подразделений в рамках одной организации допускается саморегулирование как начала, окончания, так и общей продолжительности рабочего дня.

Устанавливаются по соглашению сторон трудового договора как на стадии приема на работу, так и в процессе трудовой деятельности. Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего времени, недели, месяца и др.).

Гибкий график работы состоит, как правило, из трех частей:

а) «фиксированное время», в течение которого все работники должны находиться на рабочих местах;

б) «переменное время», в пределах которого работники вправе начинать и заканчивать работу по своему усмотрению;

в) «перерыв для отдыха и питания», который может разделять на 2 примерно равные части «фиксированное время». Этот перерыв в рабочее время не засчитывается.

Сменная работа – работа в две, три или четыре смены – вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности (ст. 103 ТК РФ).

Графики работы (сменности) – форма (способ) распределения рабочего времени по рабочим дням определенного учетного периода для конкретных групп работников, связанных между собой производственным процессом, или конкретных работников, исходя из установленной для них нормы рабочего времени и полагающегося отдыха.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников. Работа в течение двух смен подряд, даже при согласии работника, запрещена.

На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены),

рабочий день, согласно ст. 105 ТК РФ, может быть разделена на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы.

Вахтовый метод работы – особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания.

Применяется при значительном удалении места постоянного проживания работников или места работы от места нахождения работодателя в целях сокращения сроков строительства, ремонта или реконструкции объектов производственного, социального и иного назначения в необжитых, отдаленных районах или районах с особыми природными условиями, а также в целях осуществления иной производственной деятельности (ст. 297 ТК РФ).

Вахта – общий период, включающий время выполнения работ на объекте и время междусменного отдыха.

Продолжительность вахты не должна превышать одного месяца, и только в исключительных случаях с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации продолжительность вахты может быть увеличена работодателем до трех месяцев.

При вахтовом методе работы устанавливается суммированный учет рабочего времени за месяц, квартал или иной более длительный период, но не более чем за один год.

Учетный период охватывает все рабочее время, время в пути от места нахождения работодателя или от пункта сбора до места выполнения работы и обратно, а также время отдыха, приходящееся на данный календарный отрезок времени.

К работам, выполняемым вахтовым методом, не могут привлекаться работники в возрасте до 18 лет, беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, а также лица, имеющие медицинские противопоказания.

13.4. Сверхурочная работа

Сверхурочная работа – это работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени:

ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ст. 99 ТК РФ).

Привлечение к сверхурочным работам может производиться работодателем: без согласия работника, только с письменного согласия работника, а также с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе *без его согласия*, согласно ст. 99 ТК РФ, допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

С *письменного согласия* работник в соответствии со ст. 99 ТК РФ привлекается к сверхурочной работе:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва.

Во всех иных случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами

Сверхурочные работы *не должны превышать* для каждого работника 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Они компенсируются оплатой в повышенном размере либо (по заявлению работника) предоставлением дополнительного времени отдыха продолжительностью не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

13.5. Совместительство

Совместительство – выполнение, кроме основной, другой регулярной платной работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Может быть как внутренним, так и внешним. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать четырех часов в день и 16 часов в неделю (ст. 98 ТК РФ).

Тема 14

ВРЕМЯ ОТДЫХА

14.1. Понятие и виды времени отдыха

Время отдыха – это такой отрезок времени, в течение которого работник в соответствии с законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка освобожден от выполнения трудовых обязанностей и которое он использует по собственному усмотрению для удовлетворения своих потребностей и восстановления трудоспособности.

Легальное определение времени отдыха содержится в ст. 106 ТК РФ: «*Время отдыха* – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению».

Статья 107 ТК РФ устанавливает и регулирует следующие *виды времени отдыха*:

- 1) перерывы в течение рабочего дня (смены);
- 2) ежедневный (междусменный) отдых;
- 3) выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- 4) нерабочие праздничные дни;
- 5) отпуска.

Все предусмотренные законодательством виды времени отдыха можно разделить на две группы:

- кратковременный отдых;
- отпуска.

14.2. Выходные дни

Выходные дни, т.е. еженедельный непрерывный отдых, предоставляются всем работникам: при пятидневной рабочей неделе – два выходных дня в неделю; при шестидневной – один день; при этом продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 часов (ст. 110, 111 ТК РФ).

Предоставление выходных дней в неделю является обязательным.

Общим выходным днем считается воскресенье.

Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе, если он не определен законодательством, устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации.

Некоторые категории работников помимо общих выходных дней имеют право на дополнительные выходные дни (см., например, ст. 262 ТК РФ).

14.3. Праздничные дни

Праздничные дни в РФ установлены ст. 112 ТК РФ. С 1 января 2005 г. нерабочими праздничными днями являются:

1, 2, 3, 4 и 5 января – Новогодние каникулы;
7 января – Рождество Христово;
23 февраля – День защитника Отечества;
8 марта – Международный женский день;
1 мая – Праздник Весны и Труда;
9 мая – День Победы;
12 июня – День России;
4 ноября – День народного единства.

Статьей 113 ТК РФ установлен запрет на привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Однако данная статья содержит перечень обстоятельств, позволяющих работодателю ставить вопрос о привлечении работников к работе в такие дни. Все эти обстоятельства носят исключительный характер.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производиться по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работников в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голов, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха (ст. 153 ТК РФ).

14.4. Отпуска

Отпуск – ежегодный непрерывный отдых в течение нескольких дней подряд с сохранением места работы и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

Правом на удлиненный основной отпуск пользуются следующие категории работников:

1) лица моложе 18 лет – продолжительностью не менее 31 календарного дня (ст. 267 ТК РФ);

2) граждане пожилого возраста и инвалиды, работающие на условиях трудового договора, – 30 календарных дней (ст. 13 Федерального закона от 2 августа 1995 г. № 122-ФЗ «О социальном обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов»);

3) педагогические работники – продолжительностью 42 и 56 календарных дней (ст. 334 ТК РФ, ст. 55 Закона об образовании, постановление Правительства РФ «О продолжительно-

сти ежегодного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений»);

4) работники, занятые на работах с химическим оружием, – 49 или 56 календарных дней (ст. 5 Федерального закона «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием»).

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии со ст. 116 ТК РФ предоставляются:

а) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

б) работникам, имеющим особый характер работы;

в) работникам с ненормированным рабочим днем;

г) работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

д) в других случаях, предусмотренным ТК РФ.

С учетом своих производственных и финансовых возможностей работодатели могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено федеральным законодательством. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Учебные отпуска. Для лиц, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, в ТК РФ предусмотрены льготы по рабочему времени, отпускам и проезду к месту учебы.

Продолжительность дополнительных оплачиваемых отпусков для прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты выпускных квалификационных работ, сдачи экзаменов, а также количество сокращенного рабочего времени зависят прежде всего от уровня образовательного учреждения:

– высшего профессионального образования (ст. 173 ТК РФ);

– среднего профессионального образования (ст. 174 ТК РФ);

– начального профессионального образования (ст. 175 ТК РФ);

– вечерние (сменные) общеобразовательные учреждения (ст. 176 ТК РФ).

Объем гарантий и компенсаций, предоставляемых работникам, обучающимся в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования зависит от формы и года обучения и цели предоставления отпусков.

К учебным отпускам по соглашению между работодателем и работником могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются коллективным договором.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника).

Профессиональное обучение работников непосредственно в организациях осуществляется в соответствии с ученическим договором (ст. 198–208 ТК РФ).

Отпуск без сохранения заработной платы. Предоставляется по различным основаниям (не за труд). Некоторые из них – для отдыха (*льготные*). Другие – для определенных целей в связи с определенными обстоятельствами (*специальные*). На эти отпуска не распространяются правила о ежегодных трудовых отпусках. Предоставляются они независимо от других отпусков.

Законодательство предусматривает ряд случаев, когда работодатель по письменному заявлению работника обязан предоставлять дополнительные отпуска без сохранения заработной платы, в том числе:

1) участникам Великой Отечественной войны, – до 35 календарных дней в году;

2) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

3) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии илиувечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, – до 14 календарных дней в году;

4) работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

5) работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней в году;

6) в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором (ч. 2 ст. 128 ТК РФ).

В соответствии с ч. 1 ст. 128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Особенность этого отпуска состоит в том, что он предоставляется по просьбе работника и по усмотрению работодателя. Работодатель может отказать в просьбе работнику. Вопрос об уважительной причине решается в каждом конкретном случае с учетом всех обстоятельств.

Тема 15

ОПЛАТА ТРУДА

15.1. Понятие и формы оплаты труда

Согласно ст. 129 ТК РФ *оплата труда* – это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Формы оплаты труда. Выплаты производятся в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

В соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству РФ и международным договорам РФ. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20% от общей суммы заработной платы.

Не допускаются выплаты в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, токсических, ядовитых и вредных веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот.

15.2. Понятие заработной платы

Заработка плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Заработка плата обладает следующими признаками:

1) выплачивается систематически за производимую работу;

- 2) делится на основную и дополнительную части (надбавки, доплаты, премии и т.д.);
- 3) имеет определенную правовую организацию;
- 4) работник заранее знает, при каких условиях может быть повышена или, наоборот, понижена его заработка плата, и это стимулирует его труд;
- 5) для заработной платы установлен государственный ее минимум.

15.3. Минимальная заработная плата

Минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда) – устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда.

В величину МРОТ не включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты.

15.4. Системы заработной платы

В систему основных государственных гарантий по оплате труда работников ст. 130 ТК РФ включаются:

- 1) величина МРОТ в Российской Федерации;
- 2) меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;
- 3) ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;
- 4) ограничение оплаты труда в натуральной форме;
- 5) обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;
- 6) государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда;

7) ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями;

8) сроки и очередность выплаты заработной платы.

Тарифные системы оплаты труда – системы оплаты труда, основанные на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий. Они представляют собой совокупность закрепленных в различных нормативных правовых актах, коллективных договорах и соглашениях нормативов, предназначенных для отражения в заработной плате содержания, сложности и условий труда (тяжести, вредности, климатических условий), квалификации работника для обеспечения дифференциации оплаты труда работников различных категорий.

Основными элементами тарифной системы являются:

– *тарифные ставки (оклад)* – это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

– *оклады (должностные оклады)* – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующий и социальных выплат;

– *тарифные сетки* – это совокупность тарифных разрядов (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью тарифных коэффициентов (по отношению к первому разряду, коэффициентом которого служит единица);

– *тарифные коэффициенты* показывают, во сколько раз тарифные ставки работников 2-го и последующих разрядов выше ставки работников 1-го разряда.

В настоящее время, согласно ст. 144 ТК РФ, *системы оплаты труда устанавливаются*:

- в федеральных государственных учреждениях;
- в государственных учреждениях субъектов РФ;
- в муниципальных учреждениях.

Системы заработной платы – способ установления соотношения между мерой труда и мерой вознаграждения за него, на основании которого строится сам порядок исчисления основного заработка работника.

Системы заработной платы различаются объектом начисления заработка в зависимости от двух способов измерения количества затрачиваемого труда: по времени и по количеству изготовленной продукции (выполненных операций). В соответствии с этим выделяются:

- 1) *повременная* система оплаты труда (оплата производится за фактически отработанное время);
- 2) *сдельная (поштучная)* система оплаты труда (оплата производится за фактически произведенную продукцию надлежащего качества).

Наряду с указанными двумя основными системами оплаты труда применяется дополнительная система – *премиальная*. Эта система самостоятельно не функционирует, а сочетается с повременной или сдельной системой.

Виды *повременной системы заработной платы*:

- 1) простая повременная (почасовая, поденная, помесячная);
- 2) повременно-премиальная.

Виды *сдельной системы заработной платы*:

- 1) простая неограниченная сдельная;
- 2) сдельно-премиальная;
- 3) сдельно-прогрессивная;
- 4) аккордная;
- 5) косвенная.

15.5. Исчисление средней заработной платы

Регулируется ст. 139 ТК РФ, согласно которой для всех случаев определения размера средней заработной платы, предусмотренных трудовым законодательством, устанавливается единый порядок ее исчисления.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в соответствующей организации независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты.

Средний дневной заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние три календарных месяца путем деления суммы начисленной заработной платы на 3 и на 29,6 (среднемесячное число календарных дней).

Средний дневной заработка для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренным ТК РФ, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска определяется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели.

В коллективном договоре могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников.

Особенности исчисления средней заработной платы, установленного ст. 139 ТК РФ, определяются Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых соглашений.

15.6. Ограничение удержаний из заработной платы

В связи с тем, что заработка плата является основным источником дохода большинства работников, в целях охраны заработной платы трудовое законодательство устанавливает ограниченный перечень удержаний из нее.

Согласно ст. 137 ТК РФ *удержания из заработной платы* работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- 1) для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- 2) для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

3) для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;

4) при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, – 50% заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работников во всяком случае должно быть сохранено 50% заработной платы.

Указанные ограничения не распространяются на удержания при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещение вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. В этих случаях размер удержаний не может превышать 70%.

15.7. Сроки расчета при увольнении

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

15.8. Нормы труда

Нормирование труда, которое регулируется гл. 22 ТК РФ, не составляет отдельного института трудового права, а относится к институту оплаты труда и, главным образом, к сдельной системе заработной платы.

Нормирование труда – это процесс исследования, разработки и установления необходимых затрат и результатов труда, а также оптимальных соотношений между численностью работников различных категорий и групп и количеством единиц оборудования.

Норма труда – установленный для работника объем работы (трудового задания) в течение установленного периода рабочего времени (в час, смену, неделю и т.д.), который он должен выполнить при нормальных условиях труда.

Работодатель обязан обеспечить *нормальные условия для выполнения работниками норм выработки*. К таким условиям ст. 163 ТК РФ относит:

1) исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;

2) своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;

3) надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;

4) условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

Виды норм труда:

– *основные* (нормы выработки) – это объем трудового задания, установленного в натуральных единицах (тоннах, метрах, штуках и т.д.), который работник или группа работников обязаны выполнить за определенное время – рабочую смену, рабочий час или другую единицу рабочего времени;

– *нормы времени* – величина затрат рабочего времени (в часах, минутах, секундах), необходимого для выполнения единицы работы (одного издания, определенной производственной операции и проч.);

– *дополнительные* (нормативы численности);

– *нормативные задания*;

– *укрупненные и комплексные нормы* (применяемые при коллективной организации труда).

По сфере их действия нормы труда могут быть:

1) единые;

2) типовые;

3) межотраслевые;

4) отраслевые;

5) локальные.

Нормы труда устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

Нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

Тема 16

ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ ПО ТРУДОВОМУ ПРАВУ

16.1. Понятие гарантий и компенсаций работникам

Гарантии – это средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений (ст. 164 ТК РФ).

Гарантии, установленные законодательством и обеспечивающие реализацию предоставленных работникам прав, могут носить как *нематериальный* (например, сохранение места работы, предоставление другой работы), так и *материальный* характер (например, сохранение среднего заработка за период отпуска).

Гарантийные выплаты установлены законодательством в целях сохранения работнику прежнего заработка (и, соответственно, его уровня жизни) за время, когда он по причинам, указанным в законах и иных правовых актах, не выполняет трудовые обязанности.

Компенсации – это денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами.

Цель компенсационных выплат – возмещение расходов, понесенных работником в связи с исполнением трудовой функции.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

Подавляющее большинство гарантий и компенсаций можно объединить в следующие группы:

- зависящие от производства или действий работодателя;
- связанные с правом работника на оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день;
- не зависящие от производства, но необходимые для государства, общества;

- связанные с одновременной работой и обучением работника;
- иные гарантии и компенсации.

16.2. Случаи предоставления гарантий и компенсаций

Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и др.), *работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:*

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника.

Другие гарантии и компенсации предусмотрены как ТК РФ, так и иными нормативными правовыми актами.

Тема 17

ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

17.1. Понятие дисциплины труда

Дисциплина труда – это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 189 ТК РФ).

Как правовая категория дисциплина труда выступает в четырех аспектах.

1. Как один из основных принципов трудового права – обеспечение исполнения обязанности соблюдать дисциплину труда.

2. Как элемент трудового правоотношения (обязанность работника по трудовому правоотношению подчиняться дисциплине труда данного производства, правилам внутреннего трудового распорядка).

3. Как фактическое поведение, то есть уровень соблюдения всеми работниками в конкретной организации дисциплины труда (этот уровень может быть высоким, средним или низким).

4. Как институт трудового права (система правовых норм, регулирующих внутренний трудовой распорядок, обязанности работника и работодателя, устанавливающих меры поощрения за добросовестный труд и меры ответственности за нарушения дисциплины труда, а также порядок их применения).

Дисциплина труда различается в субъективном и объективном смысле.

Дисциплина труда в объективном смысле – совокупность норм права, направленных на поддержание определенного правопорядка в организации.

Дисциплина труда в субъективном смысле – неуклонное исполнение работником своих обязанностей по трудовому договору и правил внутреннего трудового распорядка.

17.2. Внутренний трудовой распорядок организации

Трудовой распорядок и дисциплина труда у каждого конкретного работодателя определяются на основе требований трудового законодательства правилами внутреннего трудового распорядка.

Правила внутреннего трудового распорядка – это локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя (ст. 189 ТК РФ).

Правила внутреннего трудового распорядка *утверждаются работодателем* с учетом мнения представительного органа работников и, как правило, являются приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).

В содержание правил внутреннего трудового распорядка традиционно включаются следующие разделы:

- 1) общие положения;
- 2) порядок приема и увольнения работников;
- 3) основные обязанности работников;
- 4) основные права работников;
- 5) основные обязанности работодателя (администрации);
- 6) основные права работодателя;
- 7) рабочее время и его использование (начало и окончание рабочего дня; учет рабочего времени; сверхурочные работы; запрещенная деятельность в рабочее время);
- 8) поощрения за успехи в работе (виды поощрений; процедура применения мер поощрения; поощрения за особые заслуги);
- 9) Ответственность за нарушения трудовой дисциплины (виды дисциплинарных взысканий; взыскание за прогул и другие наиболее значимые нарушения; процедура применения дисциплинарных взысканий).

17.3. Уставы и положения о дисциплине

Для отдельных отраслей (прежде всего тех, где нарушение трудовой дисциплины работников может повлечь тяжкие последствия) и категорий работников действуют *уставы и положения о дисциплине*.

Они должны устанавливаться федеральными законами.

В них содержатся более *строгие и разнообразные*, чем для всех остальных работников, *меры взыскания*.

Уставы и положения о дисциплине обязательны для всех работников, которые подпадают под их действие.

Работодатель не вправе вносить в них какие-либо изменения или дополнения. Некоторые особенности, касающиеся трудового распорядка работников, подпадающих под действие положений и уставов о дисциплине, могут быть предусмотрены в правилах внутреннего трудового распорядка организаций, однако они не должны противоречить положениям и уставам.

17.4. Трудовые обязанности работника и работодателя

Ст. 21 ТК РФ посвящена основным трудовым обязанностям работника, выполнение которых составляет основу трудовой дисциплины.

В соответствии с трудовым законодательством *работник обязан*:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда; соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда; бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности

имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

Перечисленные обязанности относятся ко всем категориям работников.

Вместе с тем, обязанности работника могут конкретизироваться в зависимости от того, где и в качестве кого он трудится.

Работодатель обязан в соответствии с ТК РФ (ст. 22), законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работником дисциплины труда.

17.5. Поощрения за труд

Поощрение – это публичное признание трудовых заслуг, оказание почета отдельным работникам и трудовым коллективам в формах, установленных законодательством, коллективно-договорными и локально-правовыми актами.

В соответствии со ст. 191 ТК РФ *поощрения применяются* за добросовестное исполнение трудовых обязанностей.

Поощрения могут применяться и за другие трудовые достижения.

Действующим трудовым законодательством определен лишь примерный перечень мер поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии.

Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине. Дополнительные поощрения устанавливаются и в ряде законов.

Все меры поощрения за успехи в работе делятся на две группы:

- 1) меры морального характера;
- 2) меры материального характера.

Возможно применение к работнику одновременно нескольких мер поощрения, причем как моральных, так и материальных.

Меры поощрения за успехи в труде по их основаниям и по тому, кто их применяет, можно разделить на *два вида*:

- 1) применяемые работодателем за образцовое выполнение трудовых обязанностей;
- 2) применяемые вышестоящими государственными органами по представлению работодателя за особые трудовые заслуги перед обществом и государством.

Применение мер поощрения, указанных в законе, – это право, но не обязанность работодателя (его представителей).

Все поощрения объявляются в приказе (распоряжении) работодателя и доводятся до сведения коллектива работников. Сведения о поощрениях должны вноситься в личную карточку работника и его трудовую книжку.

17.6. Дисциплинарная ответственность

Предусматривая меры поощрения для добросовестно трудающихся работников, трудовое законодательство устанавливает и меры дисциплинарного воздействия к нарушителям трудовой дисциплины.

Дисциплинарная ответственность работников – один из видов юридической ответственности, которая предусмотрена законодательством за неправомерное поведение.

Дисциплинарная ответственность представляет собой обязанность работника нести наказание, предусмотренное нормами трудового права, за виновное, противоправное неисполнение своих трудовых обязанностей.

Основанием дисциплинарной ответственности служит дисциплинарный проступок, совершенный конкретным работником.

Виды дисциплинарной ответственности:

- 1) общая дисциплинарная ответственность;
- 2) специальная дисциплинарная ответственность.

17.7. Дисциплинарный проступок

Дисциплинарный проступок – это неисполнение или не-надлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей (ст. 192 ТК РФ).

Законодательство не устанавливает перечня нарушений трудовой дисциплины, поэтому, какие действия работника являются нарушением требований дисциплины труда – решает работодатель.

Как следует из постановления Пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 (п. 35, 36), к нарушениям трудовой дисциплины, в частности, относятся:

1) отсутствие работника без уважительных причин на работе либо на рабочем месте;

2) отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда;

3) отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работников некоторых профессий, а также отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе.

Дисциплинарное взыскание может применяться лишь за нарушения трудовой дисциплины в процессе труда.

Состав дисциплинарного проступка включает четыре элемента:

– *субъект* (гражданин, состоящий в трудовых правоотношениях с конкретным работодателем);

– *субъективная сторона* (отношение работника к своему проступку; ответственность наступает, если вина работника выражена в виде умысла или неосторожности; неосторожность возможна в форме легкомыслия и небрежности);

– *объект* (это то, на что посягает нарушитель; к объектам можно отнести права и обязанности сторон трудового правоотношения, интересы организации, государства, имущество работодателя, правила внутреннего трудового распорядка и т.п.);

– *объективная сторона* (деяние в форме действия или бездействия, вредные последствия; причинная связь между

деянием и вредными последствиями; время, место, обстановка, средства преступка).

17.8. Общая и специальная дисциплинарная ответственность

Общая дисциплинарная ответственность предусматривается правилами внутреннего трудового распорядка на основе ТК РФ и распространяется на всех работников, кроме тех, для которых предусмотрена специальная дисциплинарная ответственность.

Дисциплинарные взыскания – это предусмотренная в нормативном правовом акте мера принудительного воздействия, применяемая к работнику работодателем (его представителем) в соответствии с его компетенцией за совершенный дисциплинарный проступок.

В настоящее время в ТК РФ (ст. 192) установлены следующие виды дисциплинарных взысканий:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

Перечень дисциплинарных взысканий, закрепленный в ст. 192 ТК РФ, является исчерпывающим.

Применение взысканий – это не обязанность, а право работодателя.

Обязанностью работодателя следует считать необходимость зарегистрировать нарушение и применить к нарушителю меру воздействия, которая наиболее обоснована и эффективна в данных обстоятельствах.

Специальную дисциплинарную ответственность несут те работники, на которых распространяется действие специальных законов, уставов и положений о дисциплине.

От общей дисциплинарной ответственности она отличается:

- по кругу лиц, подпадающих под действие соответствующих норм;
- по мерам дисциплинарного взыскания (они, как правило, более строгие);
- по кругу лиц и органов, наделенных дисциплинарной властью.

Тема 18

МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

18.1. Понятие материальной ответственности сторон трудового договора

Кроме дисциплинарной ответственности трудовое законодательство предусматривает и второй вид юридической ответственности – *материальную ответственность сторон трудового договора*. Эта ответственность состоит в возложении на сторону трудового договора (работодателя или работника), причинившую имущественный ущерб (моральный вред) другой стороне, обязанность возместить этот ущерб (вред) в соответствии с нормами трудового (а в случаях, предусмотренных законом, – гражданского) права.

Материальная ответственность сторон трудового договора характеризуется следующими общими признаками:

- возникновение двусторонней материальной ответственности обусловливается существованием трудового договора, и ее субъектами являются только стороны этого договора;
- ответственность возникает в результате нарушения обязанностей по трудовому договору;
- каждая сторона несет материальную ответственность только за виновные нарушения своих обязанностей, если это повлекло ущерб у другой стороны;
- обе стороны могут возместить причиненный ущерб добровольно.

Общие признаки материальной ответственности не исключают ее дифференциации и относительной самостоятельности ее видов.

В зависимости от того, какая из сторон трудового договора причинила ущерб, различаются следующие виды материальной ответственности сторон:

- 1) материальная ответственность работника за ущерб, причиненный имуществу работодателя;
- 2) материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный нарушением права работника на труд, а также за

вред здоровью работника, причиненный трудовым увечьем или иным повреждением здоровья.

18.2. Материальная ответственность работника

Материальная ответственность работника – обязанность возместить полностью или частично ущерб, причиненный его противоправными виновными действиями имуществу работодателя, в порядке и пределах, установленных законодательством.

Основанием привлечения работника к материальной ответственности является *трудовое правонарушение*, в результате которого причиняется ущерб имуществу работодателя.

Условия материальной ответственности работников:

1) наличие прямого действительного ущерба имуществу работодателя;

прямой действительный ущерб – реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам;

2) причинение ущерба работодателю противоправным поведением работника, т.е. действиями (бездействием), совершенными в нарушение его трудовых обязанностей;

3) наличие вины работника в причинении ущерба;

4) существование причинной связи между наступившим ущербом и виновным противоправным поведением работника.

Если хотя бы одно из перечисленных условий отсутствует, работник, как сторона трудового договора не несет материальной ответственности перед работодателем.

Субъектом материальной ответственности по трудовому законодательству может быть только работник, состоящий в трудовом правоотношении с конкретной организацией независимо от ее форм собственности.

Виды материальной ответственности работника:

1) ограниченная материальная ответственность (состоит в обязанности работника возместить прямой действительный ущерб в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными за-

конами; признается основным видом материальной ответственности работника);

2) полная материальная ответственность (состоит в обязанности работника возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере; может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами).

Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю, представляет собой *самостоятельный вид ответственности*, и она может применяться наряду с дисциплинарной, административной или уголовной ответственностью. Поэтому привлечение работника к этим видам ответственности не освобождает его от обязанности возместить организации причиненный материальный ущерб.

Добровольное возмещение работником ущерба может учтываться при применении к нему иных мер воздействия.

18.3. Материальная ответственность работодателя

Трудовым кодексом и иными федеральными законами предусмотрены следующие *виды материальной ответственности работодателя* (его представителей) перед работником:

- 1) за вред, причиненный в результате неполучения заработной платы во всех случаях незаконного лишения возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ);
- 2) за вред, причиненный имуществу работника (ст. 235 ТК РФ);
- 3) за задержку заработной платы и других выплат, причинающихся работнику (ст. 236 ТК РФ).

18.4. Возмещение морального вреда

Моральный вред – это нравственные или физические страдания работника, причиненные неправомерными действиями или бездействием работодателя, нарушающими его трудовые права, закрепленные законодательством, соглашением, коллективным договором, иными локальными нормативными актами организации, трудовым договором.

Факт причинения морального вреда должен быть доказан работником.

Доказательствами могут служить: заболевание, возникшее в связи с потерей работы; нравственные страдания, обусловленные потерей работы и невозможностью найти другую работу, и т.д.

Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба (ст. 237 ТК РФ).

Таким образом, моральный вред может возмещаться работнику во всех случаях причинения ему ущерба (вреда) неправомерными действиями или бездействием работодателя (например, при необоснованном отказе в заключении трудового договора, неправомерном переводе, отстранении, перемещении работника, наложении дисциплинарного взыскания, задержке заработной платы, трудовой книжки).

Спор между работником и работодателем о возмещении морального вреда рассматривается в гражданско-процессуальном порядке судом, который определяет факт причинения морального вреда и размер его возмещения.

Тема 19

ОХРАНА ТРУДА

19.1. Понятие, содержание и значение охраны труда

В широком смысле охрана труда – это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия (ч. 1 ст. 290 ТК РФ).

В узком смысле охрана труда – это правовой институт, объединяющий нормы, непосредственно направленные на обеспечение условий труда, безопасных для жизни и здоровья работников.

Содержание охраны труда. Институт охраны труда включает следующие группы норм трудового права:

- 1) нормы-принципы государственной политики в области охраны труда;
- 2) правила государственного управления охраной труда;
- 3) право работника на охрану труда и его гарантии;
- 4) нормы по обеспечению безопасных условий и охраны труда работодателем, включая предупредительный надзор и расследование несчастных случаев на производстве;
- 5) правила по технике безопасности и производственной санитарии, система стандартов безопасности труда (ССБТ);
- 6) специальные нормы охраны труда отдельных категорий работников.

Значение охраны труда. Охрана труда имеет большое социальное, экономическое и правовое значение.

Социальное значение охраны труда в том, что она:

- охраняет жизнь и здоровье работника от возможных производственных вредностей;
- направлена на сохранение работоспособности и трудового долголетия человека;
- способствует его культурно-техническому росту, так как лишь не чрезмерно усталый от работы работник способен ве-

чарами учиться, повышать свою квалификацию, читать, развлекаться, заниматься спортом, развивать свою личность;

– способствует гуманизации труда, его облегчению.

Экономическое значение охраны труда в том, что она способствует:

– росту производительности труда работников, а тем самым и росту производства, экономики;

– экономии фонда обязательного социального страхования и сокращению потерь рабочего времени, так как при хорошей охране труда меньше производственного травматизма, профессиональных заболеваний, а, следовательно, меньше больничных листков и возмещение ущерба за вред, причиненный здоровью работника.

Правовое значение охраны труда в том, что:

– она способствует работе по способностям с учетом тяжести условий труда, физиологических особенностей женского организма, его материнской функции, семейных обязанностей работников, а также психофизиологических особенностей организма несовершеннолетних, уровня трудоспособности инвалидов;

– правовой статус гражданина включает основное его право на охрану труда и юридические статутные гарантии этого права не только в процессе трудовой деятельности, но и при приеме на работу лиц, требующих особой защиты;

– вопросы охраны труда являются объектом организационно-управленческих отношений коллектива работников и профсоюзного органа организации с администрацией, работодателем, а также социально-партерских отношений на федеральном, отраслевом, региональном и территориальном уровнях;

– она является важнейшим элементом трудового правоотношения работника с работодателем, по которому работодатель обязан обеспечить охрану труда на рабочем месте работника, а работник – соблюдать инструкции по охране труда.

19.2. Требования охраны труда

Согласно ст. 209 ТК РФ требования охраны труда подразделяются на:

1) государственные нормативные требования охраны труда;

2) требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда.

Обязанности по выполнению указанных требований, а также по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на работодателя.

Основные обязанности работодателя в области охраны труда:

а) обязанности по организации охраны труда;

б) обязанности по обеспечению работодателем реализации права работников на труд в условиях, безопасных для жизни и здоровья.

Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда конкретизированы в ст. 212 ТК РФ.

Помимо работодателя выполнять требования охраны труда и нести определенные обязанности в области охраны труда должны и работники (ст. 214 ТК РФ).

19.3. Специальные правила по охране труда женщин, несовершеннолетних, лиц с семейными обязанностями, лиц с пониженной трудоспособностью

Специальные правила по охране труда женщин (гл. 41 ТК РФ) включают следующие меры.

1. Запрещается применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда, а также на подземных работах, кроме нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию (ст. 253 ТК РФ).

2. Запрещаются переноска и передвижение женщинами тяжестей, превышающих установленные предельные нормы.

Постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 162 для женщин установлены следующие предельные нормы: 10 кг при чередовании с другой работой (до двух раз в час), а если работа связана с постоянным в течение смены подъемом и перемещением тяжестей – 7 кг. Величина динами-

ческой работы, совершающейся в течение каждого часа рабочей смены, не должна превышать: с рабочей поверхности – 1750 кгм; с пола – 875 кгм. В массу груза включается тара и упаковка. При перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать 10 кг.

3. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработка выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст. 320 ТК РФ).

4. Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст. 262 ТК РФ).

Особые гарантии и льготы, установленные для беременных женщин и матерей, имеющих малолетних детей, включают следующие правовые меры:

- беременным женщинам запрещаются ночные, сверхурочные работы, работы в выходные, нерабочие праздничные дни и командировки (ст. 259 ТК РФ);

- беременные женщины и женщины, имеющие детей до 12 лет, не должны привлекаться к дежурствам на производстве после окончания рабочего дня в выходные и праздничные дни;

- при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы;

- беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе. Для решения вопроса о предоставлении беременной женщине более легкой работы она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные из-за этого рабочие дни за счет средств работодателя (ст. 254 ТК РФ);

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключе-

чением случаев ликвидации организации. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее заявлению продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам;

– женщины, имеющие детей до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением прежнего заработка до достижения ребенком возраста полутора лет (ст. 254 ТК РФ);

– женщинам, имеющим детей до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа длительностью не менее 30 минут каждый. При наличии двух детей такого возраста перерыв устанавливается не менее часа. Эти перерывы включаются в рабочее время и оплачиваются в размере среднего заработка (ст. 258 ТК РФ).

В целях охраны труда женщин в ТК РФ содержатся нормы, предусматривающие следующие дополнительные отпуска:

- а) по беременности и родам;
- б) по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- в) дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми (лицам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет; имеющим ребенка инвалида до 18 лет; одионокому родителю, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет).

Специальные правила по охране труда несовершеннолетних (гл. 42 ТК РФ).

1. Запрещено применение труда работников в возрасте до 18 лет на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию.

2. Лица моложе 18 лет принимаются на работу лишь после предварительного обязательного медицинского осмотра. Работники в возрасте до 18 лет подлежат ежегодному обязательному медицинскому осмотру.

3. Для лиц в возрасте до 18 лет установлены специальные правила трудоустройства (ст. 70, 272 ТК РФ), дополнительные

гарантии при расторжении трудового договора (ст. 269 ТК РФ), льготы и гарантии в области рабочего времени и времени отдыха (ст. 92, 96, 99, 124, 126, 198, 267, 268, 270, 271 и 282 ТК РФ).

Специальные правила по охране труда лиц с семейными обязанностями (гл. 41 ТК РФ):

– одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами;

– работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. В этом случае указанный отпуск по заявлению соответствующего работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается;

– гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством, распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

Специальные правила по охране труда лиц с пониженной трудоспособностью. В соответствии со ст. 224 ТК РФ работодатель обязан создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации.

В соответствии с законодательством для инвалидов I и II групп установлено сокращенное рабочее время (35 часов в неделю) с сохранением полной оплаты труда (ст. 92 ТК РФ).

Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, работе в выходные дни, в ночное время допускается только с их согла-

сия и при условии, если такая работа не запрещена медицинскими рекомендациями.

Всем работающим инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней. Кроме того, по их письменному заявлению работодатель обязан предоставить им отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 60 календарных дней в году. Работающим пенсионерам по старости (возрасту) предоставляется по их желанию такой отпуск продолжительностью до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ).

19.4. Расследование и учет несчастных случаев на производстве

Нормы о расследовании и учете несчастных случаев на производстве установлены ст. 227–231 ТК РФ.

Несчастный случай на производстве – событие, в результате которого работник (застрахованный) получил увечье или иное повреждение здоровья при исполнении им обязанностей по трудовому договору (контракту) и в иных установленных законом случаях как на территории работодателя (страхователя), так и за ее пределами либо во время следования к месту работы или возвращения с места работы на транспорте, предоставленном страхователем, и которое повлекло необходимость перевода работника (застрахованного) на другую работу, временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности либо его смерть.

Расследованию и учету в соответствии с ТК РФ подлежат несчастные случаи, произошедшие с работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя (в том числе с лицами, подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах.

Для расследования несчастного случая на производстве работодатель (его представитель) незамедлительно образует комиссию в составе не менее трех человек. Состав комиссии утверждается приказом (распоряжением) работодателя. Лица, на которых непосредственно возложено обеспечение соблюдения требований охраны труда на участке (объекте), где произошел несчастный случай, в состав комиссии не включаются. Иные особенности формирования комиссий для расследования несчастных случаев определены в ст. 229 ТК РФ.

Общий порядок проведения расследования несчастных случаев на производстве установлен ст. 229.2 ТК РФ. Порядок расследования несчастных случаев на производстве, учитывающий особенности отдельных отраслей и организаций, а также формы документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве, определены постановлением Минтруда России от 24 октября 2002 г. № 73.

Порядок регистрации и учета несчастных случаев на производстве установлен ст. 230.1 ТК РФ. Формы учетных документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве, заполняемые работодателем, утверждены приказом Минздравсоцразвития России от 15 апреля 2005 г. № 275.

Тема 20

СОБЛЮДЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И НОРМ ОБ ОХРАНЕ ТРУДА

20.1. Понятие и органы по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и норм об охране труда

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, является важнейшим способом защиты трудовых прав и законных интересов работников.

Организация и осуществление государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда – это одна из гарантий реализации права работников на здоровье и безопасные условия труда.

Государственный надзор за точным и единообразным исполнением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляют Генеральный прокурор РФ и подчиненные ему прокуроры в соответствии с Законом о прокуратуре.

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, всеми работодателями на территории России осуществляет *федеральная инспекция труда*.

Федеральная инспекция труда – единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов (государственных инспекций труда).

Государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности наряду с федеральной инспекцией труда выполняют соответствующие федеральные

органы исполнительной власти, осуществляющие функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

Государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях промышленности осуществляется в настоящее время Федеральной службой по экологическому, технологическому и атомному надзору и ее территориальными органами. Положение о службе утверждено постановлением Правительства РФ от 30 июля 2004 г. № 401.

Внутриведомственный государственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях осуществляют *федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ, а также органы местного самоуправления* в порядке и на условиях, определяемых федеральными законами и законами субъектов Федерации (ст. 353 ТК РФ).

Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства непосредственно осуществляют *государственные инспекторы труда*. В целях выполнения своих функций они имеют весьма широкие права, установленные ст. 357 ТК РФ.

Длительное время функции надзора и контроля за соблюдением законодательства об охране труда осуществляли *профессиональные союзы*, а также состоявшая в их ведении техническая инспекция труда. В профсоюзах и сегодня есть техническая и правовая инспекция, однако с созданием федеральной инспекции труда эти инспекции являются инструментами только общественного контроля и не наделены полномочиями по наложению на должностных лиц штрафов за нарушение нормативных актов по охране труда. *Право на профсоюзный контроль* закреплено в ст. 370 ТК РФ и Законе о профсоюзах.

20.2. Ответственность должностных лиц за нарушение правил по охране труда и нарушение трудового законодательства

Трудовым законодательством (ст. 419 и 362) установлено, все лица (в том числе руководители и иные должностные лица организаций, а также работодатели – физические лица), виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к *дисциплинарной и материальной ответственности* в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, а также к *гражданской-правовой, административной и уголовной ответственности* в порядке, установленном федеральными законами.

Неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанности по соблюдению трудового законодательства как работодателем, так и работником, влечет дисциплинарную ответственность по правилам, предусмотренным ТК РФ.

Административная ответственность работодателей и их представителей за нарушение трудового законодательства регламентируется ст. 5.27 КоАП РФ.

КоАП РФ (ст. 5.28-5.34) также установлена административная ответственность за правонарушения в области социально-партнерских отношений, прежде всего для лиц, представляющих работодателей.

Уголовная ответственность за преступления против трудовых прав граждан предусмотрена ст. 143, 145, 145.1 УК РФ.

В качестве крайней меры ответственности организации за нарушение требований охраны труда допускается ее ликвидация. Решение о ликвидации организации или прекращении деятельности ее структурного подразделения принимается судом по требованию должностных лиц федеральной инспекции труда при наличии заключения государственной экспертизы условий труда.

Тема 21

САМОЗАЩИТА РАБОТНИКАМИ ТРУДОВЫХ ПРАВ

Самозащита трудовых прав предполагает самостоятельные активные действия работника по охране своих трудовых прав и свобод, жизни и здоровья без обращения или наряду с обращением в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров либо в органы по надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде.

21.1. Понятие, причины и виды трудовых споров

Трудовые споры – поступившие в соответствии с законом на разрешение юрисдикционного органа неурегулированные разногласия работников и работодателей по вопросам применения трудового законодательства или об установлении в социально-партнерском либо индивидуальном порядке новых условий труда.

В литературе по трудовому праву существуют и другие определения трудового спора. Например, *трудовые споры* – это разногласия, возникающие между работниками и работодателем в связи с применением законодательства о труде и социальном страховании, коллективных и трудовых договоров, установлением и изменением условий труда работников и разрешаемые в установленном законом порядке.

В ТК РФ не содержится общего определения трудовых споров: там даются только определения индивидуального (ст. 381) и коллективного (ст. 398) трудовых споров.

Динамика возникновения трудового спора:

- 1) трудовое правонарушение (действительное или таковое лишь по мнению правомочного субъекта);
- 2) различная его оценка субъектами правоотношения – разногласие;
- 3) попытка урегулировать это разногласия самими сторонами при непосредственных переговорах;

4) обращение для разрешения разногласий в юрисдикционный орган – трудовой спор.

Трудовой спор может возникнуть и без правонарушения в случаях, если субъект трудового права обращается в юрисдикционный орган, оспаривая отказ другого субъекта установить новые или изменить существующие социально-экономические условия труда.

Причины трудовых споров – это те негативные факторы, которые вызывают различную оценку спорящими сторонами осуществления субъективного трудового права или исполнения трудовой обязанности. В частности, причинами трудовых споров могут являться незнание или неправильное применение трудового законодательства как отдельными работодателями, так и многими работниками.

Причины трудовых споров надо отличать от *условий* – обстоятельств, которые способствуют возникновению большого количества споров по одним и тем же вопросам или обострению возникшего спора. Такие обстоятельства (*условия*) трудовых споров носят по отношению к спорящей стороне объективный характер, но без причин сами обстоятельства трудового спора не вызывают.

Условия трудовых споров могут быть двух видов:

1) производственного характера (отражают недостатки в организации труда и работы на конкретном производстве, в данной отрасли);

2) правового характера (связаны с организацией правотворчества – пробелы в законодательстве и т.п.).

Виды трудовых споров. В современной отечественной науке трудового права существует несколько классификаций трудовых споров. Так, одни авторы считают, что они *подразделяются на виды по двум основаниям* (признакам):

– по субъектам (сторонам спора) – индивидуальные и коллективные споры;

– по содержанию – споры об установлении условий труда и споры о применении установленных условий труда.

Другие специалисты в области трудового права классифицируют трудовые споры *по трем основаниям*:

– по спорящему субъекту – индивидуальные и коллективные;

– по характеру спора – споры о применении норм трудового законодательства и споры об установлении новых или изменении существующих социально-экономических условий труда и быта, не урегулированных законодательством (например, об установлении работнику в локальном порядке нового тарифного разряда);

– по виду спорного правоотношения – споры из трудовых правоотношений, по возмещению материального ущерба сторонами трудового договора и т.д.

По предмету спора трудовые споры подразделяются на две группы: споры о праве (конфликты права) и споры об интересах (конфликты интересов).

21.2. Органы по рассмотрению трудовых споров

В качестве юрисдикционных органов, рассматривающих *индивидуальные трудовые споры* по вопросам применения трудового законодательства, согласно ст. 382 ТК РФ выступают:

- 1) Комиссия по трудовым спорам (КТС);
- 2) суды – районные, городские федеральные суды и мировые судьи.

Согласно ТК РФ *органами, рассматривающими коллективные трудовые споры*, являются:

- 1) примирительные комиссии, создаваемые для каждого такого спора;
- 2) посредник;
- 3) трудовой арбитраж.

Все эти органы образуются по соглашению спорящих сторон.

21.3. Подведомственность трудовых споров

Для правильного и быстрого разрешения каждого трудового спора большое значение имеет определение подведомственности трудовых споров, которая обязательно проверяется при принятии заявлений по спорам. Решение спора неправо-

мочным на то органом не имеет юридической силы и не может быть исполнено в принудительном порядке.

Подведомственность трудовых споров затрагивает только правомочие органа принять спор к рассмотрению. Она определяется законом, но, к сожалению, закон не установил четкие критерии, почему одни трудовые споры подведомственны этому органу, а другие – нет.

Первоначальная подведомственность трудового спора определяется *по виду* (индивидуальный или коллективный), *свойствам и содержанию спора*.

Таким образом, *подведомственность* – это определение по виду, свойствам и содержанию трудового спора, в каком органе первоначально должен решаться спор.

Все трудовые споры по их подведомственности тому или иному органу можно разделить на рассматриваемые:

- *в общем порядке* – КТС и, при необходимости судом;
- *непосредственно судом*;
- *в особом порядке* (для отдельных категорий работников);
- *в примирительном порядке* – коллективные трудовые споры, рассматриваемые примирительными комиссиями, посредниками и трудовыми арбитражами.

Также можно разделить все трудовые споры по подведомственности на рассматриваемые *в судебном порядке* и *в несудебном порядке*.

Отнесение спорта к одной из указанных групп означает, что другие органы или неправомочны рассматривать данный спор, или могут рассмотреть его лишь после того, как он прошел первоначальную (необходимую) для данной группы споров стадию разбирательства.

Установленный порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров, включая их подведомственность, не лишает работника права обратиться в вышестоящий орган в порядке подчиненности или в суд с жалобой на действия (бездействие) конкретного работодателя (его представителя).

Работник также вправе обжаловать незаконные действия работодателя в иные органы, например в прокуратуру, федеральную инспекцию труда и в другие уполномоченные органы государственного надзора и контроля.

21.4. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров

Индивидуальный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Индивидуальным трудовым спором признается также спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, либо лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора (ст. 381 ТК РФ).

Порядок рассмотрения и разрешения трудового спора – это законодательно установленная для данного юрисдикционного органа определенная форма процесса разбирательства трудового спора, начиная с принятия заявления и заканчивая вынесением и исполнением решения по данному делу. Он включает объективное исследование всех обстоятельств дела и применение к ним соответствующих норм права.

Процесс рассмотрения споров определяется характером и порядком работы того органа, которому данный спор подведомствен, поэтому необходимо различать порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС, суде и, если трудовой спор рассматривается в особом порядке, в вышестоящем органе. Все эти органы могут осуществлять правовосстанавливающие действия в различном порядке.

Большинство споров из трудовых правоотношений по применению трудового законодательства рассматривается в общем порядке, то есть начиная с КТС, и если КТС в 10-дневный срок не рассмотрела спор, работник вправе перенести его на решение в суд.

Решение КТС может быть обжаловано любой спорящей стороной в суд. Такой порядок установлен в ст. 390 ТК РФ, а для суда также и ГПК РФ.

При общем порядке рассмотрения индивидуальных трудовых споров различаются два самостоятельных вида разбирательства: в КТС и в суде.

Порядок образования КТС регламентирован ст. 384 ТК РФ.

Компетенция КТС – это правовая сфера ее деятельности, отражающая различные ее функции в области трудовых споров.

В соответствии со ст. 385 ТК РФ КТС является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, за исключением споров, по которым ТК РФ и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения.

таким образом, КТС является обязательным первичным органом рассмотрения всех трудовых споров, возникающих из трудового правоотношения по применению трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, кроме тех, для которых установлен иной порядок их рассмотрения. Ей подведомственны споры, рассматриваемые в общем порядке, а первичным органом она называется потому, что для данных споров КТС является обязательной досудебной стадией их рассмотрения.

В КТС может обращаться только *работник*, работодателю такого права закон не предоставляет.

До обращения в комиссию работник должен принять меры к урегулированию разногласий при *непосредственных переговорах с работодателем*. И если разногласия не были урегулированы путем соглашения работодателя и работника (или представляющего интересы работника профсоюза либо другого представительного органа), только тогда они могут стать предметом разбирательства КТС.

КТС разрешает следующие споры:

- о правомерности изменения работодателем условий трудового договора;
- об оплате труда, выплате премий;
- о реализации права на отпуск;
- о законности применения дисциплинарных взысканий.

Работник может обратиться в КТС в 3-месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права (ст. 386 ТК РФ). В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока КТС может его восстановить и разрешить спор по существу. При этом закон не определяет,

какие причины являются уважительными, отдавая этот вопрос на усмотрение комиссии.

Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в КТС изложен в ст. 387 ТК РФ.

Порядок проведения заседания КТС законом точно не определен. Установлено только, что заседание КТС считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя, и что на заседании комиссии ведется протокол, который подписывается председателем комиссии или его заместителем и заверяется печатью комиссии.

Заседания КТС проводятся открыто, поэтому любой желающий может быть выслушан по обстоятельствам спора.

После всестороннего исследования и обсуждения всех обстоятельств разрешение трудового спора между работником и работодателем завершается принятием решения.

Согласно ч. 1 ст. 388 ТК РФ КТС принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии (порядок проведения тайного голосования должен содержаться в регламенте КТС).

Решение комиссии должно быть ясным, мотивированным и основанным на действующем трудовом законодательстве, коллективном договоре или ином соглашении о труде.

Принятое КТС решение окончательно и подлежит исполнению в течение трех дней по истечении 10 дней, предусмотренных на обжалование (ст. 389 ТК РФ).

В отношении решения о восстановлении на прежней работе работников, незаконно переведенных на другую работу, закон устанавливает исключение из общего правила: согласно ст. 396 ТК РФ данное решение подлежит немедленному исполнению.

КТС не может пересмотреть свое решение, которое вступило в законную силу.

Если работодатель не исполняет решение КТС, оно может быть исполнено в принудительном порядке: в случае неисполнения в установленный срок КТС выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом. В случае пропуска работником указанного срока по уважительным причинам КТС может восстановить этот срок. Однако удостовере-

ние не выдается, если работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

Удостоверение, выданное КТС, предъявляется работником или его представителем не позднее трехмесячного срока со дня его получения в суд по месту нахождения работодателя, обязанного выполнить решение КТС. На его основании судебный пристав-исполнитель приводит решение КТС в исполнение принудительно, действуя в порядке, установленном Федеральным законом «Об исполнительном производстве».

Компетенция суда. Суд рассматривает две группы трудовых споров:

1) суд принимает к рассмотрению трудовой спор, прошедший досудебную стадию его разрешения; суд рассматривает заявление работника, когда он обращается в суд, минуя по тем или иным причинам КТС. Соответствующие причины не указаны законодателем, но в таком качестве может, например, выступать отсутствие КТС в организации или у работодателя – индивидуального предпринимателя;

2) суд рассматривает споры, непосредственно ему подведомственные (ч. 2 ст. 391 ТК РФ):

по заявлению работника – о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора; изменении даты и формулировки причины увольнения; переводе на другую работу; оплате за время вынужденного прогула либо выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы; неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника;

по заявлению работодателя – о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами.

Непосредственно в судах решаются также споры: об отказе в приеме на работу; лиц, работающих по трудовому договору у работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций; лиц, считающихся, что они подверглись дискриминации.

Ст. 231 ТК РФ относит к подведомственности суда рассмотрение разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве.

Суды рассматривают трудовые споры о материальной ответственности работодателя за задержку выплаты заработной платы (ст. 236 ТК РФ); исковые требования работника о возмещении морального вреда, причиненного ему неправомерными действиями (бездействием) работодателя (ст. 237 ТК РФ).

При принятии заявления по трудовому спору судья должен правильно определить *подсудность* суду данного спора.

Мировой судья рассматривает в качестве суда первой инстанции все дела, возникшие из трудовых отношений, за исключением дел о восстановлении на работе и дел о признании забастовки незаконной, независимо от цены иска.

Мировому судье подсудны также дела по искам работников о признании перевода на другую работу незаконным.

Районному суду подсудны все дела о восстановлении на работе, независимо от основания прекращения трудового договора, включая и расторжение трудового договора с работником в связи с неудовлетворительным результатом испытания; дела по искам работников, трудовые отношения с которыми прекращены, о признании увольнения незаконным и об изменении формулировки причины увольнения.

Суды рассматривают трудовые дела по правилам гражданского судопроизводства, установленным ГПК РФ.

Иски предъявляются в суд по месту жительства ответчика, а иски к юридическому лицу – по месту нахождения органа или имущества юридического лица. Исковое заявление подается в суд в письменной форме. К заявлению должны быть приложены необходимые документы.

При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер, *работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов* (ст. 393 ТК РФ).

Особенности вынесения решений по спорам об увольнении и переводе на другую работу определены ст. 394 ТК РФ.

Решение суда приводится в исполнение по вступлению в законную силу, кроме случаев немедленного исполнения. При задержке работодателем исполнения такого решения суд, принявший решение, выносит определение о выплате ему среднего заработка или разницы в заработке за все время задержки.

21.5. Понятие и виды коллективных трудовых споров

Коллективный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов (ст. 398 ТК РФ).

Признаки коллективного трудового спора:

- 1) особый субъективный состав (его коллективный характер);
- 2) особый предмет разногласий (законные интересы и права объединенных в трудовые коллективы работников).

Для того, чтобы неурегулированные разногласия между работниками и работодателями были квалифицированы как коллективный трудовой спор, необходимо наличие обоих указанных признаков. Если спор характеризуется лишь одним из них, его нельзя признать коллективным.

Коллективные трудовые споры по их характеру можно разделить на два вида:

- 1) по поводу установления или изменения социально-экономических условий труда и быта работников, заключения или изменения коллективных договоров и других социально-партнерских соглашений;
- 2) во поводу выполнения коллективных договоров и соглашений, отдельных норм трудового законодательства.

21.6. Органы и порядок разрешения коллективных трудовых споров

В коллективном трудовом споре от имени спорящих сторон выступают их *представители*.

Представителями работников являются органы профсоюзов и их объединений, уполномоченные на представительство в соответствии с их уставами, иные представительные органы, образованные на собраниях (конференциях) работников и уполномоченные ими.

Представители работодателей – это руководители организаций или другие полномочные в соответствии с уставом организации, иными правовыми актами лица, индивидуальные предприниматели (лично), полномочные органы объединений работодателей, иные уполномоченные работодателями органы.

В разрешении коллективных трудовых споров принимают участие государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров. В качестве таких органов выступают *федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по оказанию государственных услуг в сфере урегулирования коллективных трудовых споров* (в настоящее время – *Федеральная служба по труду и занятости*), и *органы исполнительной власти субъектов РФ*, участвующие в урегулировании коллективных трудовых споров. Их задачи и полномочия определены ст. 407 ТК РФ.

Днем начала коллективного трудового спора является день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) либо несообщение работодателем (его представителем) в установленный срок своего решения. С этого момента стороны могут начинать примирительные процедуры рассмотрения коллективного трудового спора.

Порядок разрешения коллективного трудового спора в соответствии с ч. 1 ст. 401 ТК РФ состоит из следующих этапов:

– рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией (обязательный этап);

– рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Существуют три возможные схемы использования *примирительных процедур*:

- примирительная комиссия – посредничество;
- примирительная комиссия – трудовой арбитраж;
- примирительная комиссия – посредничество – трудовой арбитраж.

Ни одна из сторон коллективного трудового спора не имеет права уклоняться от участия в примирительных процедурах.

Примирительная комиссия – это паритетный орган спорящих сторон.

Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией происходит в соответствии со ст. 402 ТК РФ.

Рекомендуемый порядок организации работы примирительной комиссии по рассмотрению коллективного трудового спора определен постановлением Минтруда России от 14 августа 2002 г. № 57.

Вторым этапом примирительных процедур является рассмотрение коллективного трудового спора с участием *посредника* (ст. 403 ТК РФ).

Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника определяется соглашением сторон с участием посредника. Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника утверждены постановлением Минтруда России от 14 августа 2002 г. № 58.

Если соглашение сторон по спору не достигнуто и составлен протокол разногласий, то с этого момента стороны обращаются к третьему этапу примирительных процедур – *трудовому арбитражу*.

Трудовой арбитраж представляет собой временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора, который создается в случае, если стороны этого спора заключили соглашение в письменной форме об обязательном выполнении его решений (ст. 404 ТК РФ).

Создание трудового арбитража, его состав, регламент, полномочия оформляются соответствующим решением работодателя, представителя работников и государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров. При этом стороны могут принимать во внимание Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового

споря в трудовом арбитраже, утвержденные постановлением Минтруда России от 14 августа 2002 г. № 59.

Если стороны не приходят к соглашению о создании трудового арбитража, его составе, регламенте и полномочиях, когда создание арбитража является обязательным, то решение по этим вопросам принимает соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров.

Соглашение, достигнутое сторонами в ходе разрешения коллективного трудового спора, оформляется в письменной форме и имеет для сторон обязательную силу. Контроль за его выполнением осуществляется сторонами коллективного трудового спора (ст. 408 ТК РФ).

21.7. Забастовка как мера разрешения коллективного трудового спора

Статьей 37 Конституции РФ признается право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора.

Забастовка – временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора (ч. 4 ст. 398 ТК РФ).

Признаки забастовки:

- 1) отказ работников от исполнения трудовых обязанностей;
- 2) временный характер такого отказа;
- 3) добровольный характер такого отказа;
- 4) его цель – разрешение коллективного трудового спора.

Виды забастовок:

забастовки, проводимые по единым общим правилам;
предупредительные забастовки, проводимые по специально для нее предусмотренным правилам (ст. 410 ТК РФ).

Право на забастовку. Работники и их представители вправе приступить к организации забастовки в случаях, если:

- 1) примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора;
- 2) работодатель уклоняется от примирительных процедур;
- 3) работодатель не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора;
- 4) стороны коллективного трудового спора не достигли соглашения о выполнении рекомендаций трудового арбитража.

Представители работодателя не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие.

Объявление и проведение забастовки урегулированы ст. 410 ТК РФ.

Орган, возглавляющий забастовку. Забастовку возглавляет представительный орган работников, имеющий право:

- 1) созывать собрание (конференцию) работников;
- 2) получать от работодателя информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников;
- 3) привлекать специалистов для подготовки заключений по спорным вопросам;

4) приостанавливать забастовку.

Орган, возглавляющий забастовку, обязан:

– принять зависящие от него меры по обеспечению в период забастовки общественного порядка, сохранности имущества организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения) и работников, работы машин и оборудования, остановка которых представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей;

– обеспечить выполнение минимума необходимых работ (услуг) в период проведения забастовки;

– по получении решения суда о признании забастовки незаконной немедленно проинформировать ее участников;

– по получении решения суда или Правительства РФ о приостановке забастовки или решения суда, предписывающего отложить ее, проинформировать об этом участников забастовки.

Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки определены ст. 414 и 415 ТК РФ.

Тема 22

МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

22.1. Понятие международно-правового регулирования труда

Международно-правовое регулирование труда – это воздействие норм международных соглашений государств (многосторонних и двусторонних договоров) о наемном труде, улучшении его условий, охране труда, защите индивидуальных прав и коллективных интересов работников на внутригосударственные правовые нормы и акты, а также трудовые правовые отношения.

Формально-юридическим выражением международно-правового регулирования труда являются *нормы (стандарты) труда*, закрепленные в актах, принятых международными организациями, и в двусторонних договорах и соглашениях отдельных государств. Международные нормы, касающиеся трудовых отношений, направлены на усовершенствование самой системы внутринационального трудового права.

Часть международных актов о труде, которые воплощают общепризнанные нормы и принципы международного права, ратифицированные РФ, приобретают значение внутреннего российского закона и должны применяться судами и другими государственными органами непосредственно, наравне с внутренним законодательством.

Основными направлениями воздействия международно-трудовых норм на российское трудовое право являются:

- прямое применение международных актов в случае их ратификации Российской Федерацией;
- включение международных норм в текст российских законов;
- трансформация положений ратифицированных и нератифицированных международных актов в соответствующие акты внутреннего законодательства.

Источниками международно-правового регулирования труда являются:

- 1) Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах;
- 2) конвенции МОТ;
- 3) Европейская конвенция о защите прав и основных свобод;
- 4) рекомендации МОТ.

Ведущую роль по количеству и содержанию принятых международных правовых актов, регулирующих правоотношения в сфере труда, играет *Международная организация труда (МОТ)*.

МОТ, в которую входят 175 государств-членов, была основана правительствами ряда стран по решению Парижской мирной конференции 11 апреля 1919 г.

В 1946 г. по соглашению с ООН она стала ее специализированным учреждением, провозгласившим в качестве своей **цели** содействие улучшению условий труда наемных работников во всех странах.

Основные задачи МОТ:

- разработка согласованной политики и программ, направленных на решение социально-трудовых проблем;
- разработка и принятие международных трудовых норм в виде конвенций и рекомендаций для осуществления политики в области труда;
- помочь странам-участницам в решение проблем занятости и сокращения безработицы;
- защита прав человека, защита от принудительного труда, дискrimинации и т.п.;
- борьба за улучшение жизненного уровня трудящихся, развитие социального обеспечения;
- развитие трипартизма.

Руководящие органы МОТ.

1. Генеральная конференция (высший орган МОТ; включает делегатов всех государств – членов МОТ; созывается не реже одного раза в год).

2. Административный совет (исполнительный орган; выбирает генерального директора, который разрабатывает проект бюджета и осуществляет общее управление МБТ).

3. Международное бюро труда (МБТ) – постоянный орган МОТ, выполняющий функции ее секретариата.

Принципом работы МОТ является *трипартизм* – сотрудничество на равных представителей трех сторон: правительства государств, трудящихся и работодателей.

22.2. Конвенции МОТ о труде

Конвенция МОТ – это юридический документ, имеющий силу международного договора и обязательный для исполнения государствами-членами.

Конвенция вступает в силу при условии ее ратификации не менее чем двумя государствами – членами МОТ. Для государства-члена конвенция приобретает юридическую силу с момента ее ратификации высшим органом государственной власти.

Рекомендация МОТ – правовой документ, который не является международным договором и не требует ратификации.

Рекомендация представляет собой обращенное к государствам пожелание, своего рода совет ввести соответствующие нормы в национальное законодательство. Рекомендации принимаются в тех случаях, когда вопрос не считается достаточно разработанным для принятия конвенционных обязательств или когда требуется детализировать, дополнить положения принимаемой конвенции, а также когда вырабатываемые нормы подвержены частым изменениям.

Совокупность конвенций и рекомендаций МОТ в зарубежной литературе и официальных изданиях МБТ принято называть *Международным трудовым кодексом*.

Международный трудовой кодекс – тематически систематизированный свод социально-трудовых норм по вопросам, входящим в компетенцию МОТ и служащим для международного регулирования труда. Тексты, содержащие эти нормы, предназначены для использования в национальном законодательстве, в том числе и в Российской Федерации.

Устав МОТ содержит положения о *механизме контроля за реализацией* принимаемых МОТ правовых документов. Он включает деятельность *Комитета экспертов* по применению конвенций и рекомендаций, состоящего из авторитетных юристов различных стран, назначаемых МБТ «в личном качестве», и *Комитета Международной конференции труда* по применению конвенций и рекомендаций, состоящего из представителей правительств, профсоюзов и организаций предпринимателей.

Перечень Конвенций МОТ, действующих в Российской Федерации:

1. Конвенция № 11 «О праве на организацию и объединение трудящихся в сельском хозяйстве» (1921 г.).
2. Конвенция № 13 «Об использовании свинцовых белил в малярном деле» (1921 г.).
3. Конвенция № 14 «О еженедельном отдыхе на промышленных предприятиях» (1921 г.).
4. Конвенция № 16 «Об обязательном медицинском освидетельствовании детей и подростков, занятых на борту судов» (1921 г.).
5. Конвенция № 23 «О репатриации моряков» (1926 г.).
6. Конвенция № 27 «Об указании веса тяжелых грузов, перевозимых на судах» (1929 г.).
7. Конвенция № 29 «О принудительном или обязательном труде» (1930 г.).
8. Конвенция № 32 «О защите от несчастных случаев трудящихся, занятых на погрузке или разгрузке судов» (1932 г.).
9. Конвенция № 45 «О применении труда женщин на подземных работах в шахтах» (1935 г.).
10. Конвенция № 47 «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю» (1935 г.).
11. Конвенция № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках» (1936 г.).
12. Конвенция № 69 «О выдаче судовым поварам свидетельств о квалификации» (1946 г.).
13. Конвенция № 73 «О медицинском освидетельствовании моряков» (1946 г.).
14. Конвенция № 77 «О медицинском освидетельствовании детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду в промышленности» (1946 г.).
15. Конвенция № 78 «О медицинском освидетельствовании детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду на непромышленных работах» (1946 г.).
16. Конвенция № 79 «О медицинском освидетельствовании детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду» (1946 г.).
17. Конвенция № 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле (1947 г.).
18. Протокол к Конвенции № 81 (1995 г.).
19. Конвенция № 87 «О свободе ассоциации и защите прав на организацию (1948 г.).

20. Конвенция № 90 «О ночном труде подростков в промышленности» (пересмотрена в 1949 г.).
21. Конвенция № 92 «О помещениях для экипажа на борту судов» (пересмотрена в 1949 г.).
22. Конвенция № 95 «Об охране заработной платы» (1949 г.).
23. Конвенция № 98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» (1949 г.).
24. Конвенция № 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» (1951 г.).
25. Конвенция № 103 «Об охране материнства» (1952 г.).
26. Конвенция № 105 «Об упразднении принудительного труда» (1957 г.).
27. Конвенция № 106 «О еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях» (1957 г.).
28. Конвенция № 108 «О национальном удостоверении личности моряков» (1958 г.).
29. Конвенция № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» (1958 г.).
30. Конвенция № 113 «О медицинском осмотре моряков» (1959 г.).
31. Конвенция № 115 «О защите трудящихся от ионизирующей радиации» (1960 г.).
32. Конвенция № 119 «О снабжении машин защитными приспособлениями» (1963 г.).
33. Конвенция № 120 «О гигиене в торговле и учреждениях» (1964 г.).
34. Конвенция № 122 «О политике в области занятости» (1964 г.).
35. Конвенция № 124 «О медицинском освидетельствовании молодых людей с целью определения их пригодности к труду на подземных работах в шахтах и рудниках» (1965 г.).
36. Конвенция № 126 «О помещениях для экипажа на борту рыболовецких судов» (1966 г.).
37. Конвенция № 116 «О частичном пересмотре конвенций» (1961 г.).
38. Конвенция № 133 «О помещениях для экипажа на борту судов». Дополнительные положения (1970 г.).

39. Конвенция № 134 «О предупреждении производственных несчастных случаев среди моряков» (1970 г.).
40. Конвенция № 138 «О минимальном возрасте для приема на работу» (1973 г.).
41. Конвенция № 142 «О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов» (1975 г.).
42. Конвенция № 147 «О минимальных нормах на торговых судах» (1976 г.).
43. Конвенция № 148 «О защите трудящихся от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом, вибрацией на рабочих местах» (1977 г.).
44. Конвенция № 149 «О занятости и условиях труда и жизни сестринского персонала» (1977 г.).
45. Конвенция № 150 «О регулировании вопросов труда» (1978 г.).
46. Конвенция № 155 «О безопасности и гигиене труда» (1978 г.).
47. Конвенция № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин; трудящихся с семейными обязанностями» (1981 г.).
48. Конвенция № 159 «О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов» (1983 г.).
49. Конвенция № 160 «О статистике труда» (1985 г.).
50. Конвенция № 162 «Об охране труда при использовании асбеста» (1986 г.).
51. Конвенция № 179 «О найме и трудоустройстве моряков» (1996 г.).
52. Конвенция № 182 «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда» (1999 г.).
53. Конвенция № 137 «О социальных последствиях новых методов обработки грузов в портах» (1973 г.).
54. Конвенция № 152 «О технике безопасности и гигиене труда на портовых работах» (1979 г.).

БИБЛИОГРАФИЯ

Нормативные правовые акты ко всему курсу

Конвенция о защите прав человека и основных свобод от 4 ноября 1950 г.

Конституция Российской Федерации, принятая всенародным голосованием 12 декабря 1993 г., в ред. от 30 декабря 2006 г.

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ в ред. от 30 декабря 2006 г.

Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть первая от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ в ред. от 05 февраля 2007 г.

Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть вторая от 26 января 1996 г. № 14-ФЗ в ред. от 26 января 2007 г.

Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть третья от 26 января 2001 г. № 146-ФЗ с изм. от 29 декабря 2006 г.

Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть четвертая от 18 декабря 2006 г. № 230-ФЗ

Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. № 138-ФЗ в ред. от 05 декабря 2006 г.

Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ дополненный и переработанный в редакции от 09 апреля 2007 г.

Уголовно-Процессуальный кодекс Российской Федерации от 18 декабря 2001 г. № 174-ФЗ в ред. от 12 апреля 2007 г.

Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ в ред. от 09 апреля 2007 г.

Федеральный закон от 8 декабря 1995 г. № 193-ФЗ «О сельскохозяйственной кооперации» в ред. от 03 ноября 2006 г., с изм. от 18 декабря 2006 г.

Федеральный закон от 26 декабря 1995 г. № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» в ред. от 05 февраля 2007 г.

Федеральный закон от 8 января 1998 г. № 8-ФЗ «Об основах муниципальной службы в Российской Федерации» в ред. от 25 июля 2002 г.

Федеральный закон от 19 июля 1998 г. № 115-ФЗ «Об особенностях правового положения акционерных обществ

работников (народных предприятий)» в ред. от 21 марта 2002 г.

Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» в ред. от 02 марта 2007 г.

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» в ред. от 09 мая 2005 г.

Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» в ред. от 31 декабря 2005 г.

Федеральный закон от 8 мая 1996 г. № 41-ФЗ «О производственных кооперативах» в ред. от 21 марта 2002 г., с изм. от 18 декабря 2006 г.

Федеральный закон от 1 мая 1999 г. № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».

Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» в ред. от 05 декабря 2005 г.

Федеральный закон от 20 июня 1996 г. № 81-ФЗ «О государственном регулировании в области добычи и использовании угля, об особенностях социальной защиты работников организаций угольной промышленности» в ред. от 12 июня 2006 г.

Федеральный закон от 7 ноября 2000 г. № 136-ФЗ «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием» в ред. от 22 августа 2004 г.

Федеральный закон от 21 июля 1997 г. № 119-ФЗ «Об исполнительном производстве» в ред. от 03 ноября 2006 г.

Федеральный закон от 24 октября 1997 г. № 134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» в ред. от 22 августа 2004 г.

Федеральный закон от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» в ред. от 29 декабря 2004 г.

Федеральный закон от 04 апреля 2005 г. № 32-ФЗ «Об общественной палате Российской Федерации» в ред. от 27 декабря 2005 г.

Постановление Правительства Российской Федерации от 5 ноября 1999 г. № 1229 «О порядке обеспечения деятельности

Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».

Постановление Правительства Российской Федерации от 31 октября 2002 г. № 787 «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих».

Постановление Правительства Российской Федерации от 10 декабря 2002 г. № 877 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы».

Постановление Правительства Российской Федерации от 11 декабря 2002 г. № 884 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета».

Постановление Правительства Российской Федерации от 14 февраля 2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой должности».

Постановление Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках».

Постановление Правительства Российской Федерации от 27 октября 2003 г. № 646 «О вредных и (или) опасных производственных факторах и работах, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) и порядок проведения этих осмотров (обследований).

Постановление Правительства Российской Федерации от 6 апреля 2004 г. № 153 «Вопросы Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации».

Постановление Правительства Российской Федерации от 6 апреля 2004 г. № 156 «Вопросы Федеральной службы по труду и занятости».

Постановление Правительства Российской Федерации от 13 июля 2005 г. № 428 «О порядке предоставления субвенций на реализацию программ местного развития и обеспечения занятости для шахтерских городов и поселков».

Постановление Правительства Российской Федерации от 21 октября 2005 г. № 633 «Об утверждении Правил компенсации безработным гражданам материальных затрат в связи с

направлением на работу или обучение в другую местность по предложению органов службы занятости».

Постановление Правительства Российской Федерации от 14 ноября 2005 г. № 681 «Об утверждении на 2006 г. квоты на выдачу иностранным гражданам приглашений на въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности».

Постановление Минтруда России от 10 октября 2003 г. № 69 «Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек».

Приказ Минздравсоцразвития России от 29 июля 2005 г. № 485 «Об утверждении Положения о порядке финансирования мероприятий по содействию занятости населения и социальной поддержке безработных граждан».

Приказ Минэкономразвития России от 2 марта 2005 г. № 49 «Об утверждении примерного трудового договора с руководителем федерального государственного унитарного предприятия».

Акты судебных органов

Постановление Пленума Верховного суда Российской Федерации от 1 марта 1983 г. № 1 «О некоторых вопросах применения судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации».

Постановление Пленума Верховного суда РСФСР от 23 апреля 1991 г. № 1 «О судебной практике по делам о нарушениях правил охраны труда и безопасности горных, строительных и иных работ».

Постановление Пленума Верховного суда Российской Федерации от 28 апреля 1994 г. № 3 «О судебной практике по делам о возмещении вреда, причиненного повреждением здоровья».

Постановление Пленума Верховного суда Российской Федерации от 20 ноября 1994 г. № 10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда».

Постановление Пленума Верховного суда Российской Федерации от 10 октября 2003 г. № 5 «О применении судами об

щей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации».

Постановление Пленума Верховного суда Российской Федерации от 20 ноября 2003 г. № 17 «О некоторых вопросах, возникших в судебной практике при рассмотрении дел с участием акционерных обществ, иных хозяйственных товариществ и обществ».

Постановление Пленума Верховного суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О порядке применения судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

Определение Конституционного суда Российской Федерации от 22 января 2004 г. № 11-О об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Рогова Ю.В. на нарушение его конституционных прав положением части 3 статьи 80 Трудового кодекса Российской Федерации.

Определение Конституционного суда Российской Федерации от 5 февраля 2004 г.; 54-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Новиковой И.И. на нарушение ее конституционных прав положением статьи 127 Трудового кодекса Российской Федерации.

Определение Конституционного суда Российской Федерации от 19 февраля 2004 г. № 54-О об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Смирнова Н.Г. на нарушение его конституционных прав положением части 1 статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

Определение Конституционного суда Российской Федерации от 19 февраля 2004 г. № 55-О об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Антонова А.А. на нарушение его конституционных прав положением части 1 статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

Определение Конституционного суда Российской Федерации от 22 апреля 2004 г. № 112-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Кистинева В.Д. на нарушение его конституционных прав положением части 2 статьи 5 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда».

Литература ко всему курсу

1. Абалдуев В.А., Колобова С.В. Трудовая книжка: комментарии к нормативным актам // Трудовое право. 2004. № 10.
2. Агафонова Г. Состояние здоровья работника как основание к прекращению трудового договора по инициативе работодателя // Кадровик. 2005. № 11.
3. Анисимов Л. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон // Кадровик. 2003. № 4.
4. Бородин И.И. Общие понятия социального партнерства // Трудовое право. 2003. № 2.
5. Бриллиантова Н.А., Кисилев И.Я., Костян И.А. / Н.А. Бриллиантова, И.Я. Кисилев, И.А. Костян. Под ред. О. В. Смирного. 2-е изд. – М.: 2006.
6. Буянова М.О. Трудовое право в вопросах и ответах: Учеб. пособие / М.О. Буянова. – М.: 2005.
7. Викторов И.С. Правовая защита конституционных прав граждан на безопасные условия труда средствами государственного надзора и контроля // Трудовое право. 2003. № 7.
8. Воробьева Е. Ненормированный рабочий день // Экономика и жизнь. 2003. Вып. 3.
9. Головина С.Ю. Загадки и парадоксы Трудового кодекса Российской Федерации // Российский ежегодник трудового права. 2005. № 1.
10. Головина С., Мершина Н. Срочные договоры в Трудовом кодексе Российской Федерации и решения Конституционного Суда // Российская юстиция. 2003. № 2.
11. Горохов Б.А., Маврин С.П. Современный механизм правового регулирования социально-трудовых отношений // Российский ежегодник трудового права. 2005. № 1.
12. Гусов К.Н. Трудовое право России: Учебник / К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова. – М.: 2005.
13. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. Е. Н. Сидоренко. 2-е изд. – М.: 2005.
14. Дмитриева И.К. Принципы российского трудового права / И.К. Дмитриева. – М.: 2004.
15. Ковязина Н.З. Заработная плата на предприятии с учетом требований ТК РФ / Н.З. Ковязина. – М., 2004.

16. Ковязина Н.З. Условия оплаты в трудовом договоре // Вопросы трудового права. 2006. № 3.
17. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. Е. В. Романовой. – М., 2005.
18. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К. Н. Гусова. 5-е изд. – М., 2005.
19. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. Ю. П. Орловского. 2-е изд. – М., 2004.
20. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Отв. ред. А. М. Куренной, С. П. Маврин, Е. Б. Хохлов. – М., 2005.
21. Комментарий официальных органов к Трудовому кодексу Российской Федерации / Сост. А. В. Верховцев. 7-е изд. – М.: 2005.
22. Костян И. Материальная ответственность руководителя организации // Человек и труд. 2004. № 10.
23. Маврин С.П., Филиппова М.В., Хохлов Е.Б. Трудовое право России: Учебник. СПб., 2005.
24. Михалычева Ю. гарантии и компенсации: Экономико-правовой бюллетень. – М., 2004. № 3.
25. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов / М.В. Молодцов, С.Ю. Головина. – М., 2003.
26. Москвичева Т.М. Льготы, гарантии и компенсации, предоставляемые работникам с семейными обязанностями и опекунам (попечителям) несовершеннолетних в рабочее время // Трудовое право. 2004. № 9.
27. Никонов Д.А. Трудовое право: Учебно-методический комплекс / Д.А. Никонов, А.В. Стремоухов. – М., 2007.
28. Нуртдинова А.Ф. Наемный труд: особенности организации и возможности правового регулирования // Хозяйство и право. 2004. № 9.
29. Попонов Ю., Фалеев Д. Учебный отпуск: нюансы законодательства // ЭЖ-Юрист. 2004. № 290.
30. Самсонова Т.Н. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству / Т.Н. Самсонова. – М., 2004.
31. Скачкова Г.С. Регулирование труда лиц гражданского персонала: Научно-практическое пособие / Г.С. Скачкова. – М., 2005.
32. Соловьев А. Правовое обеспечение социального партнерства как фактор расширения поля юридических конфликтов коллективного договора // Кадровик. 2005. № 11.

33. Станкин М.И. О некоторых вопросах компенсации морального вреда, причиненного работнику // Трудовое право. 2003. № 4.
34. Строгович Ю.Н. Наступление права на отпуск // Кадры предприятия. 2002. № 7.
35. Филатов А.А. Охрана труда: практические требования // Юрист. 2003. № 1.
36. Цыганов М.Е. Регулирование сверхурочной работы: опыт стран Европейского Союза // Трудовое право. 2004. № 10.
37. Чиканова Л. Время отдыха // Хозяйство и право. 2002. № 7.
38. Чуча С.Ю. Особенности социального партнерства в сфере труда при несостоятельности работодателя // Трудовое право. 2004. № 10.
39. Шеломов Б.А. Рабочее время // Справочник кадровика. 2003. № 8.
40. Шептулина. Охрана труда // Трудовое право. 2004. № 4–5.
41. Яковлев Р.А. Особенности исчисления среднего заработка: действительные и мнимые // Трудовое право. 2004. № 7.
42. Яковлев Р.А. Система заработной платы как правовая категория // Трудовое право. 2004. № 10.

ЗАДАЧИ

Задача № 1

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

В каких отношениях с институтом находился преподаватель Петров?

Задача № 2

В региональном Соглашении, заключенном между Правительством, объединением работодателей и объединений профсоюзов субъекта Федерации, предусмотрен размер минимальной оплаты труда, равный 4100 руб., в то время как по России он установлен Федеральным законом в размере 1100 руб.

Вправе ли субъект Федерации принимать подобные решения?

Задача № 3

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

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

Задача № 4

Гражданка России Потапова выехала за границу на постоянное место жительства и заключила там трудовой договор с зарубежным филиалом российской организации.

Какое трудовое законодательство распространяется на Потапову?

Задача № 5

Орган исполнительной государственной власти субъекта Российской Федерации принял нормативный правовой акт, увеличивающий выплаты при увольнении работника по сравнению с федеральным уровнем.

Имеет ли право субъект Федерации принимать решения, улучшающие положение работников?

Задача № 6

Учащийся девятого класса Петров в возрасте 15 лет был трудным подростком, часто не посещал школу и учиться не хотел. Мать попросила директора организации, в которой работала сама, принять сына на работу. Но директор сказал ей, что в соответствии с трудовым законодательством не имеет права это сделать.

Вправе ли директор отказать в приеме на работу Петрова? Когда физическое лицо приобретает трудовую правосубъектность?

Задача № 7

На основании решения Совета директоров московского ОАО «Старт» в филиале, расположенном в Московской области, проведено сокращение численности работников. Двое из уволенных, посчитав свое увольнение незаконным, обратились в суд с иском к филиалу о восстановлении их на работе. Однако судья отказал им в принятии искового заявления, пояснив, что филиал юридическим лицом не является, поэтому надо обращаться в суд по месту регистрации ОАО «Старт».

Прав ли судья? Кто в данном случае является работодателем и почему?

Задача № 8

на заводе «Красный путь» действует три первичных профсоюзных организации, ни одна из которых не объединяет более половины работников. Каждая из них направила директору завода предложение вступить в переговоры о заключении коллективного договора, однако он всем отказал, пояснив, что они не представляют интересы большинства работников.

Оцените позицию директора завода. Каким образом можно решить сложившуюся ситуацию?

Задача № 9

На общем собрании членов профсоюза были приняты следующие решения: исключать из членов профсоюза, если работник уже состоит членом другого профсоюза; освободить от уплаты членских взносов несовершеннолетних работников; принять на оплачиваемую должность заместителя председателя профсоюза руководителя организации.

Дайте правовую оценку сложившейся ситуации.

Задача № 10

В коллективном договоре ОАО «Север» предусмотрено награждение передовиков производства зарубежной путевкой на два лица. Для нарушителей трудовой дисциплины в качестве меры взыскания предусмотрено 100%-ное лишение премии, за повторное нарушение – штраф в размере 5% заработной платы.

Оцените правомерность коллективного договора.

Задача № 11

Житель Москвы заключил срочный трудовой договор с организацией во Владивостоке, где получил временную регистрацию по месту проживания. После истечения срока трудового договора он обратился за регистрацией в качестве безработного во Владивостокский районный центр занятости. Центр занятости отказал в регистрации.

Оцените правомерность действий центра занятости.

Задача № 12

Работник длительное время не выходил на работу. Администрация посещает квартиру работника и устанавливает, что он находится дома в состоянии алкогольного опьянения. Комиссия составляет акт посещения, на основании которого работникувольняется за совершенный прогул по подпункту «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ.

Правомерны ли действия работодателя?

Задача № 13

1 марта 2007 г. у ООО «Крот» сменился собственник. 4 марта 2007 г. новая администрация издала приказ об увольнении руководителя предприятия, главного бухгалтера, помощника руководителя и начальника отдела кадров.

15 марта 2007 г. эти работники подали в суд иск о восстановлении на работе.

Каково Ваше мнение относительно правомерности увольнения работников?

Задача № 14

Иванов, являющийся родителем ребенка в возрасте 11 лет, обратился к работодателю с письменным заявлением о предоставлении неполного рабочего дня. Работодатель потребовал от Иванова предоставить справку от его супруги, свидетельствующую о том, что она не работает на условиях неполного рабочего дня.

Правомерно ли такое требование работодателя?

Задача № 15

Работник с письменного согласия, но без издания приказа начальником цеха был привлечен к сверхурочной работе в течение четырех часов после окончания рабочей смены. Профсоюзная организация посчитала, что нарушено трудовое законодательство.

Каким образом организуют сверхурочные работы и требуется ли для этого участие профсоюзной организации?

Задача № 16

Смирнова каждый год брала годовой отпуск продолжительностью 28 календарных дней и одновременно отпуск без сохранения заработной платы на месяц. Руководитель ей оплачивал годовой отпуск из расчета 25 календарных дней, так как месяц работница в год не работает и отпускные за этот месяц не положены.

Прав ли руководитель организации?

Задача № 17

Работнику согласно графику отпусков был предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск с 1 по 29 мая 2007 г. В период отпуска работник заболел и пробыл на больничном с 12 по

16 мая 2007 г. Работник вышел на работу 30 мая, предъявил больничный и без согласования с работодателем ушел снова в отпуск на четыре календарных дня. За отсутствие на работе 30 мая работника уволили по подпункту «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ.

Правильно ли поступил работодатель?

Задача № 18

В коллективном договоре агропромышленного комплекса «Восход» предусмотрено, что заработка плата в денежной форме выплачивается один раз в год после окончания подсчета прибылей и убытков. До этого времени работники вправе на основании заявления выписывать сено, солому, комбикорм, а также сельхозпродукты в счет будущей зарплаты. Продукция работникам АПК отпускается по оптовым ценам.

Дайте оценку правомерности включения в коллективный договор порядка отпуска продукции по оптовым ценам.

Задача № 19

В связи с задержкой выплаты заработной платы на 20 дней программист Смирнов, предупредив письменно заведующего отделом, приостановил работу и не приходил на работу в течение недели. В это время он обратился в суд с иском о взыскании заработной платы, ее индексации с учетом инфляции, взыскании морального вреда и оплаты времени приостановки работы.

Какое решение должен принять суд? Вправе ли программист не выходить на работу в период приостановки работы?

Задача № 20

Страховой агент Алексеев по рекомендации руководителя страховой компании систематически использовал личный автомобиль в служебных целях.

Имеет ли он право на получение компенсации?

Задача № 21

Работодатель отказался со ссылкой на правила внутреннего трудового распорядка и статью 119 ТК РФ предоставить работнику отпуск за ненормированный рабочий день, а компенсировал переработку выплатой за сверхурочную работу.

В соответствии со ст. 101 ТК РФ в правилах внутреннего трудового распорядка был установлен перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и указан данный вид компенсации.

Правомерны ли действия работодателя?

Задача № 22

Работника за прогул уволили с работы. В приказе об увольнении было записано: «За прогул рабочей смены 15 марта 2007 г. объявить Иванову выговор и уволить».

Правомерна ли такая формулировка приказа работодателя?

Задача № 23

Приказом по организации 20 апреля 2007 г. проводился субботник по благоустройству организации. Работу бригады по благоустройству территории контролировал бригадир. За неудовлетворительные результаты проведения субботника бригадиру был вынесен выговор.

Правомерно ли наложение дисциплинарного взыскания?

Задача № 24

Водитель Смирнов систематически перегружал автомобиль и перевозил по заданию автохозяйства вместо 3,5 т грузы весом 4 и более тонн. По итогам месяца у него постоянно образовывался перерасход бензина, за что бухгалтерия ежемесячно удерживала из его заработной платы деньги за перерасход горючего. Смирнов, полагая, что удержания производятся незаконно, обратился в КТС с заявлением о возврате незаконно удерживаемых сумм за последний год работы.

Правомерны ли удержания из заработной платы Смирнова? За какой период он может потребовать возврат денег?

Задача № 25

При заключении коллективного договора представители профсоюзного комитета потребовали предусмотреть выдачу дополнительной спецодежды для слесарей-сантехников, поскольку комбинезоны изнашиваются ранее установленного

срока, а также предусмотреть теплую верхнюю одежду для рабочих, обязанных при авариях проводить работы на улице.

Вправе ли работодатель предусматривать в коллективном договоре выдачу спецодежды сверх нормы, установленной Правительством Российской Федерации?

Задача № 26

Руководитель организации приказал оплатить отпуск работнику-совместителю в размере 20% – продуктами питания, а остальное деньгами. Работник решил оспорить решение работодателя, но ему было сказано, что трудовое законодательство предоставляет работодателю право оплачивать отпуск совместителя.

Соответствуют ли действия работодателя трудовому законодательству?

Задача № 27

Михайлов, которому 10 февраля 2007 г. должно было исполниться 18 лет, написал заявление о предоставлении ему ежегодного оплачиваемого отпуска за прошедший рабочий год с 1 февраля 2007 г. продолжительностью 31 календарный день. Однако в отделе кадров ему пояснили, что такой отпуск ему уже не положен, поскольку через несколько дней он становится совершеннолетним.

Правомерны ли объяснения отдела кадров, данные несовершеннолетнему Михайлову?

Задача № 28

По согласованию между областной прокуратурой и областным объединением профессиональных союзов была предусмотрена совместная проверка одного из предприятий области в связи с поступлением жалоб о систематических задержках выплат заработной платы. Однако по прибытии на предприятие охрана пропустила для проведения проверки только прокурора. Представителю объединения профсоюзов пояснили, что на заводе отсутствует первичная профсоюзная организация, которая входила бы в состав областного объединения профсоюзов.

Правомерен ли отказ предприятия в проведении проверки представителем объединения профсоюзов?

Задача № 29

Заместитель начальника цеха по ремонту холодильников обратился в КТС завода с заявлением об отмене приказа директора, которым ему был объявлен выговор за необеспечение выполнения срочного заказа. Секретарь КТС отказалась принимать у него заявление, пояснив, что в КТС могут обращаться только рядовые сотрудники. Поскольку заявитель является руководящим работником, он должен свой трудовой конфликт решать в порядке подчиненности.

Дайте правовую оценку действиям секретаря КТС.

Задача № 30

На конференции трудового коллектива депо «Сортировочная» 10 февраля было выдвинуто требование об увеличении заработной платы с 1 марта на 20% и индексации зарплаты за первые два месяца года на 12%, то есть на индекс инфляции за прошлый год. Эти требования рассматривались примирительной комиссией, но соглашение достигнуто не было. Директор и его представители отказались от приглашения посредника и создания трудового арбитража, поскольку требования работников не могут быть удовлетворены.

На конференции коллектива работников депо 20 февраля было принято решение о начале бессрочной забастовки с 10 марта. При этом были утверждены предложения по минимуму необходимых для депо работ. Директор был поставлен в известность 21 февраля, а 22 февраля он обратился в суд с иском о признании объявленной забастовки незаконной, ссылаясь на то, что депо входит в систему железных дорог, где забастовки запрещены.

Какое решение должен вынести суд?

Заключение

Труд – основа жизни человека, общества, государства. Трудовые отношения являются основным видом общественных отношений, регулируемых трудовым правом, которые нуждаются в эффективном правовом регулировании.

Уровень развития общества во многом определяется эффективностью правового регулирования общественных отношений. Право человека на труд относится к основным правам человека, а состояние законодательства и реального положения дел в области реализации данного права не только является показателем цивилизованности общества, но и непосредственно воздействует на его нравственность, эффективность экономики.

Существенным недостатком современного состояния трудовых отношений является отсутствие четкого механизма реализации принципов, заложенных в законодательстве.

Основными целями трудового права являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

Безусловно, было бы большой ошибкой рассматривать вопросы регулирования отношений в сфере труда в отрыве от общих проблем макро- и микроэкономики, от социальных проблем. Любые проблемы могут и должны решаться лишь в комплексе. Тем не менее каждая из отраслей законодательства имеет свои специфические методы воздействия на регулируемые ею общественные отношения. В этом плане трудовое право продолжает выполнять свою специфическую роль, что предполагает необходимость изучения студентами юридических факультетов и вузов данного курса.

Учебное издание

Шиян Валентина Ивановна

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Учебное пособие

Редактор *А.Ю. Лазутин*

Компьютерная верстка *М.А. Махониной*

Оформление обложки *А.М. Гришиной*

Санитарно-эпидемиологическое заключение
№ 77.99.60.953.Д.006314.05.07 от 31.05.2007

Подписано в печать 03.10.07

Формат 60x84/16. Изд. № 3-34/07

Усл. печ. л. 11,00. Уч.-изд. л. 11,50. Тираж 1500 экз.

Заказ № 741

Издательство МГИУ, 115280, Москва, Автозаводская, 16

**По вопросам приобретения продукции
издательства МГИУ обращаться по адресу:**

115280, Москва, Автозаводская, 16

www.izdat.msiu.ru; e-mail: izdat@msiu.ru; тел.: (495) 677-23-15

Отпечатано в типографии издательства МГИУ

ISBN 978-5-2760-1240-7



A standard linear barcode representing the ISBN number 9785276012407. The barcode consists of vertical black bars of varying widths on a white background.