

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
Санкт-Петербургский горный университет

Кафедра экономики, учета и финансов

ТРУДОВОЕ ПРАВО

*Методические указания к практическим занятиям
для студентов бакалавриата направления 38.03.02*

САНКТ-ПЕТЕРБУРГ
2019

УДК 349.6 (073)

ТРУДОВОЕ ПРАВО: Методические указания к практическим занятиям / Санкт-Петербургский горный университет. Сост. *Н.И. Леснова*. СПб, 2019. 15 с.

Определены основные теоретические положения отрасли «Трудовое право», приведен рекомендательный библиографический список.

Предназначены для студентов бакалавриата направления 38.03.02 «Менеджмент».

Научный редактор проф. *И.Б.Сергеев*

Рецензент канд. юрид. наук *С.Н. Касаткин* (Нижегородский государственный университет)

Методические указания для выполнения заданий

Материал предназначен для проведения практических занятий по дисциплине Трудовое право, а также для самостоятельного закрепления знаний студентами по дисциплине.

На практических занятиях студентами совместно с преподавателем рассматриваются основные теоретические положения трудового права и проблемы использования положений трудового законодательства на практике. Выполнение заданий и решение по темам должно быть основано на конкретных статьях нормативных правовых актов.

В процессе выполнения задания студент, уяснив фактические обстоятельства предлагаемой ситуации и заявленные требования, должен определить права и обязанности участников правоотношений, в том числе компетенцию правоприменительных органов, принимающих решение. Если предлагается спор, подлежащий рассмотрению в судебных органах, то студенту надлежит определить подведомственность спора. Далее необходимо выбрать норму (нормы) трудового права, подлежащую применению, и на её основе составить решение задачи или выполнить теоретическое задание.

Используя для выполнения практических заданий нормативно-правовые акты, студенту необходимо применять их действующую редакцию. Для того, чтобы использовать надлежащую редакцию нормативного документа, необходимо пользоваться Справочно-правовой системой, например, Консультант плюс или Гарант (далее СПС), изучив список изменяющих документов и выбрав последнюю, действующую редакцию документа нормативно-правового акта.

Работа с задачами предполагает соблюдение ряда методических правил. Приступая к решению задачи, необходимо изучить лекционный материал учебника по трудовому праву, а также нормативно-правовой материал по теме. Задачу нужно прочесть внимательно, учитывая каждую деталь изложенных событий: решение должно быть подготовлено с учётом всех обстоятельств дела, сформулированных в задаче. Необходимо чётко определить те вопросы, ответы на которые надлежит дать при решении задачи.

При этом, следует помнить, что нельзя ограничиваться односложными ответами. Решение должно быть мотивированным, т.е. необходимо приводить аргументацию, обоснование своего решения, будь то теоретический вопрос, практическое задание или задача.

Тема 1. Трудовое право как отрасль права, наука и учебная дисциплина

Теоретические положения

Трудовое право представляет собой совокупность юридических норм, регулирующих трудовые и тесно с ними связанные отношения.

Согласно ст. 15 Трудового кодекса Российской Федерации трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Каким образом осуществляется регулирование всех отношений, входящих в предмет трудового права, определяет метод трудового права, сочетающий в себе черты императивного и диспозитивного типов правового регулирования.

Система трудового права – совокупность юридических норм, образующих единое предметное целое (отрасль) с разбивкой на отдельные относительно самостоятельные структурные образования (институты), а также на иные устойчивые общности норм, имеющие более дробную структурную определенность (субинституты).

Многочисленные правовые нормы, регулирующие трудовые и тесно с ними связанные отношения, можно подразделить на две основные группы. Первая группа норм (институтов) определяет общие вопросы регулирования указанных отношений и составляет Общую часть трудового права, вторая группа,

регламентирующая отдельные стороны (элементы) этих отношений – его Особенную часть.

Задание

Ответьте на вопросы:

1. Дайте понятие трудового права как отрасли права, юридической науки и учебной дисциплины.
2. Определите предмет и метод трудового права.
3. Назовите основные принципы трудового права как отрасли права.
4. Охарактеризуйте состав трудового права.
5. Определите место трудового права в системе права.

Тема 2. Источники трудового права

Теоретические положения

Источники трудового права – это нормативно-правовые акты, регулирующие трудовые и тесно с ними связанные отношения, устанавливающие права и обязанности участников этих отношений.

К источникам трудового права относятся: Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации, иные федеральные законы РФ, Указы Президента Российской Федерации, Постановления Правительства РФ, нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти РФ, Конституции (уставы), законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ, нормативные акты органов местного самоуправления, соглашения о труде, коллективные договоры и локальные нормативные акты (акты предприятий, организаций), содержащие нормы трудового права.

Трудовой кодекс Российской Федерации занимает важнейшее место среди федеральных законов в области трудового права.

Будучи основным кодифицированным источником Трудового права Российской Федерации, кодекс регулирует практически весь комплекс общественных отношений, который входит в предмет данной отрасли права. Ныне действующий ТК РФ принят Государственной Думой 21 декабря 2001 г., одобрен Советом Федерации 26 декабря 2001 г., подписан Президентом РФ 30 декабря

2001 и вступил в силу с 1 февраля 2002 г. Он состоит из 14 разделов, 62 глав и 424 статей.

Большую роль в регулировании трудовых и непосредственно с ними связанных отношений играют международные соглашения и конвенции по вопросам труда с участием Российской Федерации:

Задание

1. Охарактеризуйте источники трудового права.
2. Охарактеризуйте нормативно-правовую базу регулирования трудового права.
3. Дайте общую характеристику Трудового кодекса как основного источника Трудового права (используйте учебную литературу и Трудовой Кодекс, источник - Справочная правовая система).

Тема 3. Трудовой договор Теоретические положения

Трудовой договор представляет собой соглашение, по которому работодатель обязуется: 1) предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции; 2) обеспечить условия труда, предусмотренные действующими законами и иными нормативными правовыми актами; 3) своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату. В свою очередь работник обязуется: 1) лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию; 2) соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Сторонами трудового договора являются работник и работодатель. Работником может быть только физическое лицо (гражданин Российской Федерации, иностранный гражданин, лицо без гражданства), работодателем как физическое лицо (частный предприниматель, наниматель работников для ведения личного домашнего хозяйства, фермер), так и юридическое лицо (акционерное общество, товарищество, религиозная организация и др.).

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется не менее чем в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами.

Трудовые договоры могут заключаться: 1) на неопределенный срок; 2) на определенный срок – не более пяти лет (срочный трудовой договор). Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок. Трудовой кодекс разрешает принимать работников на определенный срок. Однако необходимо иметь в виду, что срочный трудовой договор заключается в случаях, когда: 1) трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учётом характера предстоящей работы или условий ее выполнения; 2) имеются основания, указанные в ст. 59 ТК РФ (замена отсутствующего работника, направление на работу за границу, поступление на работу к работодателям - физическим лицам и др.).

Трудовой договор, независимо от того, на какой срок он заключен, вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем. По общему правилу работник должен приступить к исполнению трудовых обязанностей на следующий день, после вступления договора в силу. Однако день выхода на работу может быть определен в самом трудовом договоре. Если работник не приступит к работе в установленный срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор, заключенный с работником, аннулируется.

Приём на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключённого трудового договора. Приказ (распоряжение) объявляется работнику под расписку в трёхдневный срок со дня подписания трудового договора.

Прекращение трудового договора означает окончание трудовых отношений работника и работодателя. Основаниями прекращения трудового договора могут быть самые различные юридические факты, зависящие от работника или работодателя, а иногда от лиц, которые не являются стороной трудового договора. Общие основания прекращения трудового договора перечислены в ст. 77 ТК РФ (соглашение сторон, истечение срока трудового договора и другие основания).

Задание

Ответьте на вопросы:

1. Какие акты составляют нормативно-правовую базу регулирования трудового договора?
2. Дайте понятие трудовой договор.
3. Определите содержание трудового договора.
4. Охарактеризуйте правовой процесс: заключение, изменение, расторжение трудового договора.

Практическое задание

Составьте проект трудового договора, на основе форм документов, предложенных СПС Консультант Плюс.

Тема 4. Правовое регулирование оплаты труда ***Теоретические положения***

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

Месячная оплата труда работника, отработавшего полностью определенную на этот период норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности, не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

Государство, за исключением бюджетной сферы, не вмешивается в процесс установления конкретного размера заработной платы: это область договорных отношений работника и работодателя.

Однако в целях недопущения чрезмерной эксплуатации работников, государство установило в законодательном порядке систему государственных гарантий по оплате труда.

Статья 130 ТК РФ перечисляет основные виды таких гарантий. К их числу относится установление величины минимального размера оплаты труда в РФ, государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы, ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя и др.

Задание

Ответьте на вопросы:

1. Дайте понятие заработной платы.
2. Дайте понятие минимального размера оплаты труда.
3. Каким образом осуществляется государственно-правовое регулирование оплаты труда?
4. Какие существуют государственные гарантии оплаты труда?

Практическое задание

Инициативная группа работников ООО «ЛАРС» обратилась к начальнику отдела (непосредственному руководителю) с требованием выплатить заработную плату за предыдущий месяц, на основании того, что была произведена задержка. Начальник отдела организации отказал работникам в удовлетворении просьбы.

На каких основаниях действовал начальник отдела? Каким образом необходимо разрешить ситуацию работникам? Дайте правовую характеристику ситуации.

Тема 5. Охрана труда.

Теоретические положения

Дисциплина труда – обязательное для всех работников, на основании норм законодательства, подчинение правилам поведения, определённым Трудовым кодексом РФ, иными нормативными актами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными правовыми актами организации.

Работники, нарушающие трудовую дисциплину, т.е. не исполняющие или ненадлежаще исполняющие возложенные на них трудовые обязанности, привлекаются работодателем к дисциплинарной ответственности.

Основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности является дисциплинарный проступок. Под дисциплинарным проступком понимается неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Задание

Ответьте на вопросы:

1. Дайте понятие дисциплина труда.
2. Определите правовые основания дисциплины труда.
3. Охарактеризуйте дисциплинарный проступок
4. Дайте понятие дисциплинарной ответственности.
5. Охарактеризуйте место и роль дисциплинарной ответственности в системе видов юридической ответственности.

Практическое задание

Работник Н. после начала рабочей смены в организации позвонил начальнику участка М. и предупредил его о том, что по личным обстоятельствам Н. будет отсутствовать на рабочем месте до обеденного перерыва. Начальник участка ответил, что на работника будет наложен штраф. Дайте юридическую квалификацию произошедшего.

Каким образом поступить сторонам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации?

Тема 6. Материальная ответственность сторон трудового договора

Теоретические положения

Материальная ответственность сторон трудового договора – это обязанность одной стороны трудового договора (работника или работодателя) возместить ущерб, причиненный другой стороне этого договора в результате её виновного противоправного поведения (действий или бездействия) в размере и порядке, установленных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Привлечение к материальной ответственности работников возможно при наличии следующих условий:

1) ущерб нанесен противоправным действием (бездействием) работника;

2) работник виновен в нанесении ущерба, т.е. он действовал (или бездействовал) с умыслом или проявил неосторожность. Вина представляет собой психическое отношение работника к своему противоправному действию (бездействию) и возможному его результату.

3) Исходя из этого, можно говорить об умышленном и неосторожном причинении ущерба. Любая форма вины дает основание для привлечения к материальной ответственности, но имеет значение при определении размера ущерба. При отсутствии вины работник не может быть привлечен к материальной ответственности за причиненный им ущерб.

4) имеется причинная связь между действием (бездействием) работника и причиненным ущербом. Причинная связь означает, что противоправное поведение работника было непосредственной причиной возникшего ущерба.

Трудовое законодательство в зависимости от размера возмещаемого ущерба различает два вида материальной ответственности работников: ограниченную и полную.

Для возмещения ущерба, причиненного работодателю, используется три порядка: добровольный, по приказу (распоряжению) работодателя и судебный.

Задание

Ответьте на вопросы:

1. Дайте понятие и опишите признаки материальной ответственности.
2. Определите отличия материальной и дисциплинарной ответственности.
3. Назовите виды материальной ответственности.
4. Определите различные формы (порядок реализации) материальной ответственности.
5. Назовите основания (условия) привлечения работников к материальной ответственности.

Практическое задание

1. Работник И. при трудоустройстве отказался от предложения работодателя подписать вместе с трудовым договором договор о полной материальной ответственности, на основании чего ему было отказано в приеме на работу. Дайте правовую квалификацию ситуации.

2. Работодатель А. обратился к юристконсульту организации с вопросом, может ли он взыскать с работника полную сумму ущерба, причиненного А. техническому устройству. Составьте ответ юриста.

Тема 7. Защита трудовых прав работников

Теоретические положения

В числе основных принципов правового регулирования труда ст. 2 Трудового кодекса РФ называет обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод. Этот принцип конкретизирован в главах 57 и 58 Трудового кодекса РФ. Здесь определены (ст. 352 ТК РФ) основные способы защиты трудовых прав работников:

- 1) государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства (ст.ст. 353-369 ТК РФ);
- 2) защита трудовых прав работников профессиональными союзами (ст.ст. 370-373 ТК РФ);
- 3) самозащита работниками трудовых прав (ст.ст. 379-380 ТК РФ).

В системе способов защиты трудовых прав и законных интересов работников особое место отводится деятельности профессиональных союзов, деятельность которых в Российской Федерации регулируется специальным Законом. Трудовой кодекс РФ в гл. 58 (ст.ст. 370-378) закрепил права на осуществление защитной функции профсоюзов, право профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства, порядок запроса работодателем мнения профсоюзного органа организации и учёта этого мнения на отдельные его правоприменительные действия.

Трудовой кодекс РФ предусматривает формы самозащиты трудовых прав работников и обязанность работодателя не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты.

Задание

1. Дайте понятие защиты трудовых прав работника.
2. Назовите способы защиты трудовых прав работников.

Практическое задание

Проанализируйте содержание Федерального Закона Российской Федерации «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» (действующая редакция).

Тема 8. Индивидуальные трудовые споры; коллективные трудовые споры

Теоретические положения

Трудовые споры, представляющие особую категорию трудового права, определяются в Трудовом кодексе (ст.ст. 381 и 389 ТК РФ) как неурегулированные разногласия, поступившие на разрешение юрисдикционного органа.

Возникновению трудовых споров, как правило, предшествуют правонарушения в сфере труда, являющиеся непосредственным основанием для спора. Наличие трудового правонарушения устанавливает орган, рассматривающий трудовой спор.

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется гл. 60 ТК РФ (ст.ст. 381-397), порядок рассмотрения коллективных трудовых споров – гл. 61 ТК РФ (ст.ст. 398-418).

При рассмотрении индивидуальных трудовых споров суд применяет соответствующие нормы не только трудового, но и гражданского процессуального права. Большое значение для единообразного применения законодательства при рассмотрении индивидуальных трудовых споров имеют руководящие Постановления Пленума Верховного Суда РФ.

Задание

Ответьте на вопросы:

1. Дайте понятие трудового спора.
2. Назовите виды трудовых споров и их отличия.
3. Определите порядок разрешения трудового спора.

Практическое задание

1. Проведите общий правовой анализ главы 60 Трудового кодекса Российской Федерации.
2. Проведите общий правовой анализ Главы 61 Трудового кодекса Российской Федерации.

РЕКОМЕНДАТЕЛЬНЫЙ БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

Основная литература

1. Пресняков М.В. Трудовое право: учебник / М.В.Пресняков, С.Е.Чаннов. – М.: Норма: ИНФРА-М, 2013. – 352 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=411528>. – Загл.с экрана.
2. Магницкая Е.В., Евстигнеев Е.Н., Викторова Н.Г. Трудовое право: Учебное пособие. – 2-е изд., испр.и доп. – М.: ИНФРА-М, 2015. – 312 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=499267>. – Загл.с экрана.

Дополнительная литература

1. Трудовое право России: учебник / под ред. С.П.Маврина, Е.Б.Хохлова. – 3-е изд., перераб.и доп. – М.: Норма: ИНФРА-М, 2012. – 608 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=367413> – Загл.с экрана.

Базы данных, электронно-библиотечные системы, информационно-справочные и поисковые системы

1. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» <http://www.consultant.ru>.
2. Справочно-правовая система «Гарант» <http://www.garant.ru>.
3. Электронная библиотечная система «ЛАНЬ» <https://e.lanbook.com>.
4. Электронная библиотечная система «БИБЛИОКОМПЛЕКТАТОР» <http://www.bibliocomplectator.ru>
5. Электронная библиотечная система «БИБЛИОРОССИКА» <http://www.bibliorossica.com>
6. Электронная библиотечная система «ЗНАНИУМ» <http://www.znaniium.com>
7. Электронная библиотека Российской Государственной Библиотеки РГБ <http://www.rsl.ru>.
8. Поисковые системы: Yandex.ru; Google.com; Rambler.ru.

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|--|----|
| Методические указания для выполнения заданий | 3 |
| Тема 1 | 4 |
| Тема 2 | 5 |
| Тема 3 | 6 |
| Тема 4 | 8 |
| Тема 5 | 9 |
| Тема 6 | 10 |
| Тема 7 | 12 |
| Тема 8 | 13 |
| Рекомендательный библиографический список | 14 |

ТРУДОВОЕ ПРАВО

*Методические указания к практическим занятиям
для студентов бакалавриата направления 38.03.02*

Сост. *Н.И. Леснова*

Печатается с оригинал-макета, подготовленного кафедрой
экономики, учета и финансов

Ответственный за выпуск *Н.И. Леснова*

Лицензия ИД № 06517 от 09.01.2002

Подписано к печати 11.09.2019. Формат 60×84/16.

Усл. печ. л. 0,87. Усл.кр.-отт. 0,87. Уч.-изд.л. 0,8. Тираж 50 экз. Заказ 790. С 286.

Санкт-Петербургский горный университет
РИЦ Санкт-Петербургского горного университета
Адрес университета и РИЦ: 199106 Санкт-Петербург, 21-я линия, 2