

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САМАРСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ имени академика С.П. КОРОЛЕВА»
(Самарский университет)

М.Н. БРОННИКОВА, Л.Ю. МАЛИНИНА

ТРУДОВОЕ ПРАВО РОССИИ

Часть I

Рекомендовано редакционно-издательским советом федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева» в качестве практикума для студентов, обучающихся по основной образовательной программе высшего образования по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция

САМАРА
Издательство Самарского университета
2017

УДК 349.2
ББК 67.99(2)7
Б 88

Рецензенты: канд. юрид. наук, доц. В. Д. Рузанова,
канд. юрид. наук, доц. Т. Б. Замотаева

Бронникова, Марина Николаевна
Б 88 **Трудовое право России:** практикум / *М.Н. Бронникова, Л.Ю. Малинина.* –
Самара : Изд-во Самарского университета, 2017. – 72 с.

ISBN 978-5-7883-1141-8

Практикум составлен в соответствии с программой курса «Трудовое право России», рассчитан на последовательное изучение студентами каждой темы учебного курса с учетом проблемного характера отдельных вопросов, сложности в овладении материалом некоторых разделов. Практическое занятие имеет следующие цели: развитие навыков краткого изложения теоретического материала по предложенной тематике, а также юридический анализ конкретных ситуаций и правильное применение к ним закона.

Настоящее издание подготовлено с учетом положений законодательства РФ и субъектов РФ по состоянию на 1 августа 2016 года, а также материалов судебной практики последнего времени.

Практикум предназначен для студентов очной формы обучения направления подготовки «Юриспруденция», аспирантов и преподавателей.

Подготовлен на кафедре гражданского и предпринимательского права Самарского университета.

УДК 349.2
ББК 67.99(2)7

ISBN 978-5-7883-1141-8

© Самарский университет, 2017

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|--|----|
| Введение | 4 |
| Понятие трудового права | 6 |
| Принципы российского трудового права | 11 |
| Источники трудового права | 15 |
| Субъекты трудового права | 21 |
| Система правоотношений трудового права | 28 |
| Социальное партнерство в сфере труда | 34 |
| Правовое регулирование занятости и трудоустройства | 42 |
| Защита персональных данных работника | 49 |
| Трудовой договор | 52 |

ВВЕДЕНИЕ

Предлагаемый практикум разработан с учетом вступившего в силу с 1 февраля 2002 года Трудового кодекса РФ и содержит материалы для практических занятий по курсу «Трудовое право (часть первая)». Практические занятия по трудовому праву России направлены на закрепление знаний, полученных студентами на лекциях, и главная задача таких занятий – научить студентов самостоятельно анализировать и применять трудовое законодательство.

Целью настоящего практикума является оказание помощи студентам в изучении курса «Трудовое право», в поиске нормативных, правоприменительных актов и дополнительной литературы, необходимых для исследования отдельных тем курса и решения практических заданий.

Практикум построен в соответствии с Программой курса «Трудовое право», утвержденной кафедрой гражданского и предпринимательского права Самарского университета. План изучения отдельных тем курса является примерным, так как перечень основных вопросов, подлежащих углубленному изучению, может изменяться преподавателем, ведущим практические занятия.

По каждой теме практического занятия даны перечень основных вопросов, список нормативных, правоприменительных актов, дополнительная литература и ситуационные задачи. Необходимо иметь в виду, что подготовке к практическим занятиям студентам следует проверить, действует ли нормативный акт, не приняты ли новые нормативные акты. Кроме того, с учетом новейших публикаций, преподавателем, ведущим практические занятия, может быть рекомендована и другая дополнительная литература. Решение задач выполняется в письменной форме и должно быть мотивированным, обоснованным теоретически и со ссылкой на конкретную норму права.

При подготовке к практическому занятию рекомендуется в качестве общих использовать следующие нормативные акты, комментарии, учебники и учебные пособия:

1. Конституция РФ.
2. Трудовой кодекс РФ.

3. Буянова М.О. Трудовое право: учеб. пособие. М.: Проспект, 2011.
4. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. В.Л. Гейхман; Е.Н. Сидоренко. 8-е изд., испр. и доп. М.: Юрайт-Издат, 2012.
5. Миронов В.И. Трудовое право: Учебник для вузов (+CD). СПб.: Питер, 2009.
6. Невская М.А., Шалагина М.А. Трудовое право: учеб. пособие. М.: Омега-Л, 2012.
7. Рыженков А.Я., Мелихов В.М., Шаронов С.А. Трудовое право России: учебник для вузов / А.Я. Рыженков; под общ. ред. А.Я. Рыженкова. 4-е изд., испр. и доп. М.: Юрайт: ИД Юрайт, 2014.
8. Трудовое право: учебник для вузов / под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. 4-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект, 2010.
9. Трудовое право России: Практикум / под ред. К.Н. Гусова. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект, 2009.
10. Трудовое право: Учебник / Н.А. Бриллиантова [и др.]; под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. 4-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект, 2009.
11. Трудовое право России: учебник / отв. ред. Ю.П. Орловский. М.: Издательство Юрайт, 2014. URL: biblio-online.ru.
12. Трудовое право России: учебник для вузов / под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Издательство Юрайт, 2015. URL: biblio-online.ru.
13. Лебедев В.М., Воронкова Е.Р., Мельникова В.Г. Современное трудовое право (опыт трудового компаративизма) / под ред. В.М. Лебедева. Кн. 1 М.: Статут, 2007.

Понятие трудового права

1. Понятие труда и его роль в жизни общества. Общественная организация труда, ее содержание и формы.
2. Понятие трудового права и его место в системе права. Предмет трудового права как отрасли права.
3. Метод трудового права как отрасли права.
4. Система трудового права как отрасли права. Сфера действия норм трудового права.
5. Цели и задачи трудового законодательства.
6. Функции трудового права и их значение.
7. Становление и развитие трудового права России.
8. Соотношение трудового права со смежными отраслями права (гражданским, административным, предпринимательским, правом социального обеспечения).
9. Предмет и система науки трудового права. Соотношение системы науки трудового права и системы отрасли и трудового законодательства.
10. Задачи науки трудового права на современном этапе.
11. Тенденции развития трудового права.

Дополнительные нормативные, правоприменительные акты и литература:

1. Федеральный закон от 27.05.2003 г. № 58-ФЗ (ред. от 02.07.2013) «О системе государственной службы Российской Федерации» // СЗ РФ. 2003. № 33. Ст. 2063 (ст. 8).
2. Федеральный закон от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ (ред. от 08.06.2015) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // СЗ РФ. 2004. № 31. Ст. 3215.
3. Распоряжение Правительства РФ от 05.06.2015 г. № 1028-р «Об утверждении Концепции повышения эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (2015–2020 гг.)» // URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 11.06.2015).
4. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 28.09.2010 г.) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

5. Постановление Пленума Высшего Арбитражного Суда РФ от 16.05.2014 г. № 28 «О некоторых вопросах, связанных с оспариванием крупных сделок и сделок с заинтересованностью» (п. 10) // Вестник ВАС РФ. 2014. № 6.

6. Постановление Пленума Высшего Арбитражного Суда РФ от 30.07.2013 г. № 62 «О некоторых вопросах возмещения убытков лицами, входящими в состав органов управления юридических лиц» (п.9) // Экономика и жизнь (Бухгалтерское приложение). 2013.

7. Адриановская И.И. Значение преемственности в формировании предмета трудового права как отрасли права // Юридический мир. 2009. № 3.

8. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М.: Проспект, 2009.

9. Архипов В.В. Экономические предпосылки возникновения в России трудового права и института трудового договора. Краткий обзор // Законодательство и экономика. 2003. № 4.

10. Бронникова М.Н. Наемный и заемный труд по законодательству Российской Федерации // Юридический вестник Самарского государственного университета. 2015. № 2.

11. Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1977.

12. Дмитриева И.К. К вопросу об экономических признаках наемного труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. № 4.

13. Ершова Е.А. Трудовое право России. М.: Статут. 2007.

14. Кроз М.К. Пределы реализации неимущественных прав граждан в сфере трудовых отношений // Законы России: опыт, анализ, практика. 2012. № 4.

15. Зорина О.О. Механизм реализации социальной функции трудового права // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 2.

16. Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации: монография / Э.Н. Бондаренко, Е.С. Герасимова, С.Ю. Головина и др.; под ред. С.Ю. Головиной, Н.Л. Лютова. М.: НОРМА; ИНФРА-М, 2016. 256 с.

17. Орлова Е.Е. Правоотношения в сфере занятости населения и трудовые правоотношения // Журнал российского права. 2014. № 8.

18. Орловский Ю.П. Правовые вопросы использования труда рабочих и служащих на промышленных предприятиях. М., 1966. С. 27.

19. Орловский Ю. Актуальные проблемы дальнейшего совершенствования трудового законодательства // Хозяйство и право. 2014. № 3.

20. Пашков А.С. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров. Л., 1966. С. 27.

21. Потапова Н.Д. Признаки трудового отношения. // Закон и право. 2014. № 4.

22. Устюшенко А. Гражданско-правовой договор. Принимаем меры предосторожности // Трудовое право. 2014. № 2.

23. Филипова И.А. Международное и национальное трудовое право: учебное пособие. Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2015. 80 с.

24. Шукаева Е.С. Концепция хозяйской власти в отечественной школе трудового права // Актуальные проблемы российского права. 2015. № 10.

Задачи

1. Бригада рабочих строителей была приглашена ООО «Вектор» для строительства резервуаров для хранения нефти. Договоры были заключены с каждым строителем. Трудовые книжки на рабочих заведены не были, приказ о назначении на работу не издавался. Вознаграждение выплачивалось конкретному рабочему за каждый построенный резервуар в зависимости от той функции, которую он выполнял в подряде.

Через пять месяцев работа была окончена, и строители потребовали выплатить им компенсацию за неиспользованный отпуск и выходное пособие.

Являются ли возникшие отношения трудовыми? Подлежат ли удовлетворению требования строителей?

В каком случае и кто может применить в возникшем споре со строителями нормы трудового законодательства?

При решении задачи см. также ст. 11 ТК РФ.

2. Директор птицефабрики заключил договор с Лазаревым на ремонт офиса правления птицефабрики. Ремонт должен был быть осуществлен в течение четырех месяцев, со дня заключения договора. При этом в договоре прямо предусматривалось, что начальным сро-

ком выполнения работ является дата подписания договора. В договоре также определена стоимость работ в виде сметы.

Какой договор заключили стороны?

Применяются ли к гражданско-правовым договорам нормы трудового права?

3. Локов заключил с ректором университета договор, согласно которому его бригада обязалась починить крышу учебного корпуса. Работа длилась две недели. По ее окончании Локов потребовал от ректората оплатить работникам сверхурочную работу. Администрация вуза отказалась сделать это, ссылаясь на то, что фамилии членов бригады в договоре не указаны и на работу они оформлены не были.

Какова природа возникших отношений?

Разрешите спор по существу.

4. Какие отношения регулируются нормами трудового законодательства Российской Федерации?

а) отношения между заказчиком и подрядчиком по договору подряда;

б) отношения между супругами по поводу уборки дома;

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

г) отношения, возникающие в связи с отдыхом работников;

д) отношения, основанные на административном подчинении одной стороны другой;

е) отношения, связанные с поступлением гражданина на муниципальную, государственную службу и прохождением данной службы;

ж) отношения между акционерами и директором акционерного общества.

5. Фирма “Сириус” заключила с частным предпринимателем Андреевым договор на реконструкцию станции шлаковых стоков. По условиям данного договора Андреев обязался нанять рабочих и своими силами осуществить подрядные работы. В течение трех месяцев заказчик – фирма “Сириус” не осуществляло оплату выполняемых работ, в то время как по условиям заключенного договора обязана была это делать ежемесячно. Андреев подал в интересах нанятых им работников иск в районный суд о защите нарушенных трудовых прав его работников и взыскании с работодателя – фирмы “Сириус” оплаты за труд.

Какое решение должен вынести суд?

6. В клубе фабрики к Новому году организовали елку для детей. Игрушки делали вечерами члены изокружка, электропроводку для освещения елки сделал электромонтер фабрики в рабочее время. Песни и пляски у елки организовал массовик, приглашенный культурработником клуба за определенную плату.

В каких отношениях с фабрикой находились указанные лица?

7. Кондитерская фабрика «Карамелька» заключила договор с частным агентством занятости о предоставлении специалиста для временного исполнения обязанностей отсутствующего бухгалтера, находящегося в отпуске по уходу за ребенком. Во исполнение заключенного договора на фабрику для работы по специальности был направлен Красильников. Ему предоставили оборудованное рабочее место. Он работал под непосредственным руководством главного бухгалтера фабрики, подчиняясь действующим на фабрике правилам внутреннего трудового распорядка. Когда через шесть месяцев работы Красильников подал заявление директору фабрики о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, то ему было отказано.

Вы в роли юриста фабрики. Какие из отношений регулируются нормами трудового права?

При решении задачи см. также положения гл. 53.1 ТК РФ.

8. В детском загородном лагере «Березка» для приёма детей решили провести капитальный ремонт одного из спальных корпусов. Был составлен перечень необходимых для выполнения работ: заменить электропроводку, оконные рамы, двери, настелить новый линолеум,

оштукатурить и покрасить стены. Для осуществления замены оконных рам и дверей, а также штукатурки и покраски стен приглашены две компании, которые занимаются выполнением соответствующих работ. Электропроводку и линолеум меняли электрик и рабочий детского лагеря. Все работы осуществлялись, не нарушая общий распорядок работы лагеря.

Какие договоры заключены детским загородным лагерем?

Какие отношения являются трудовыми?

Принципы российского трудового права

1. Понятие и классификация правовых принципов.
2. Понятие и классификация принципов трудового права.
3. Соотношение принципов трудового права с субъективными трудовыми правами и обязанностями.
4. Понятие гарантий основных трудовых прав и свобод.
5. Конкретизация принципов трудового права в институтах данной отрасли.

Дополнительные нормативные, правоприменительные акты и литература:

1. Конвенция относительно рабства (Женева, 25.09.1926 г., СССР присоединился 08 августа 1956 г.).

2. Конвенция МОТ № 29 28 июня 1930 года «О принудительном или обязательном труде» (ратифицирована Указом Президиума Верховного Совета СССР от 4 июня 1956 г.).

3. Конвенция МОТ № 105 25 июня 1957 г. «Об упразднении принудительного труда» (ратифицирована ФЗ от 23.03.1998 г. № 35-ФЗ).

4. Конвенция МОТ № 111 25 июня 1958 года «О дискриминации в области труда и занятий» (ратифицирована Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31 января 1961 г.).

5. Конвенция МОТ № 156 23 июня 1981 года «О трудящихся с семейными обязанностями» (ратифицирована ФЗ от 30.10.1997 г. № 137-ФЗ).

6. Закон РФ от 19.04.1991 №1032-1 «О занятости населения в РФ» (ред. от 22.12.2014 г.) // СЗ РФ. 1991. № 17. Ст. 1915.

7. Федеральный закон от 12.01.1996 г. №10-ФЗ (ред. от 22.12.2014) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 148.
8. Федеральный закон РФ от 16.07.1999 №165-ФЗ (ред. от 01.12.2014) «Об основах обязательного социального страхования» // СЗ РФ. 1999. № 29. Ст. 3686.
9. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 28.09.2010) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.
10. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями, несовершеннолетних» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2014. № 4.
11. Бацвин Н. Анализ судебной практики по делам, связанным с дискриминацией на работе // Трудовое право. 2013. № 4.
12. Гвоздицких А. Против чего боремся? Дискриминация, дифференциация, ограничения прав и преимущества // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2010. № 3.
13. Деменева Н.А. Дискриминация в сфере труда: проблемы методологии // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 2.
14. Документы международной организации труда. М.: ПРИОР, 2002.
15. Ершова Е.А. Основополагающие принципы российского трудового права // Трудовое право. 2008. № 2.
16. Иванов А.Б. Некоторые вопросы рассмотрения судами дел о дискриминации в трудовых отношениях // Трудовое право. 2009. № 12.
17. Куницына О. Допустимые случаи принуждения к труду в международно-правовых актах о правах человека // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2011. № 6.
18. Лютов Н.Л. Эффективность деятельности МОТ на национальном уровне: воздействие на внутреннее законодательство России в вопросах права на организацию и запрета дискриминации // Трудовое право. 2008. № 3.
19. Михайлов А.В. Нетипичные формы дискриминации в трудовой деятельности // Трудовое право. 2007. № 5.

20. Орловский Ю.П. Реализация принципов трудового права – важное условие его дальнейшего развития // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 1.

21. Петров А.Я. Спорные аспекты принципов российского трудового права. // Трудовое право. 2008. № 11.

22. Титова Г. Гарантии в сфере занятости населения // Финансовая газета. Региональный выпуск. 2009. № 27.

23. Тодэ Н. Проявления дискриминации в трудовых отношениях // Кадровик.ру. 2011. № 3.

24. Чанов С. Обязательные работы или принудительный труд // ЭЖ-Юрист. 2012. № 29.

Задачи

1. В суд обратилась Иванова с заявлением о принуждении к труду ее бывшего мужа (развод оформлен год назад), который в соответствии с ранее вынесенным решением обязан уплачивать алименты на содержание двух несовершеннолетних детей, однако с тех пор нигде не работает и никаких средств на детей не предоставляет. При этом Иванова, ссылаясь на его обязанности как отца, предусмотренные Конституцией РФ и СК РФ.

Каковы возможные действия суда, иных компетентных органов в данной ситуации?

2. При приеме на работу в строительную компанию, находящуюся на территории России Беккер, предоставил паспорт гражданина Молдовы. На этом основании ему отказали в приеме на работу и заключении трудового договора. Расценивая такой отказ как дискриминацию по признаку национальности, Беккер обратился с просьбой дать разъяснения в трудовую инспекцию.

Вы в роли инспектора. Какую консультацию следует дать Беккеру?

3. Проверкой проведенной органами внутренних дел, выявлено большое число граждан, длительное время нигде не работающих и не желающих трудиться. Источники доходов этих лиц неизвестны. По материалам проверки принято решение обязать их предоставить данные о средствах существования, а при отсутствии таковых – принять меры к принудительному трудоустройству.

Правомерны ли действия сотрудников полиции? Раскройте принцип свободы труда и запрета на принудительный труд.

4. В течение восьми месяцев учителям школы № 37 города Тулы не выплачивают заработную плату, ссылаясь на отсутствие бюджетного финансирования.

Какие принципы трудового права нарушаются в данном случае?

5. Преподавателю истории Архангельской государственной академии установлена почасовая оплата труда из расчета 250 рублей за час. Другие преподаватели, равной с ним квалификации получают 200 рублей за час. Считая такой порядок оплаты труда не соответствующим принципам трудового права России и основным началам организации оплаты труда, преподаватели потребовали от ректората восстановления справедливости.

Должны ли быть выполнены требования преподавателей? Нарушаются ли в данном случае принципы трудового права?

6. Работникам строительной организации не выплачивалась заработная плата в течение 2-х месяцев. В бухгалтерии работникам объяснили, что заказчики строительства (местная администрация) не перечислила денежные средства. Работники написали на имя директора коллективное письмо о приостановлении работы и на следующий день не явились на работу. Руководство строительной организации расценило действия работников как прогул и уволило их?

Работники обратились в суд с иском о восстановлении на работе и взыскании денежных средств за время вынужденного прогула.

Какое решение должен вынести суд? Какие нормы трудового права нарушаются в данной ситуации.

7. На заводе по производству аммиака произошла утечка газа. Многие работники по решению директора были переведены на 12 часовую рабочую смену для устранения аварии.

Нарушаются ли в данном случае принцип запрещения принудительного труда?

8. ЗАО “Самолетстрой” поместило объявление в газете, а также направило в службу занятости сообщение о вакансии на должности

юриста. При этом на должность юриста предполагалось нанять гражданина Российской Федерации, имеющего высшее юридическое образование, не моложе 25 лет и с опытом работы. Через три дня в отдел кадров ЗАО обратился Петров с просьбой взять его на работу юристом. При заполнении анкеты Петров указал, что ему через три месяца исполняется 25 лет, в настоящее время он заканчивает получение второго образования по специальности “Юриспруденция” в течение 3-месяцев работал помощником адвоката.

Руководство завода отказала Петрову в приеме на работу. Рассеивая такой отказ как дискриминацию в сфере труда, Петров подал в суд заявление с просьбой обязать ЗАО “Самолетстрой” заключить с ним трудовой договор и взыскать с организации 50 тыс. рублей компенсации морального вреда.

Какое решение должен вынести суд? Какие нарушения допущены каждой из сторон?

9. Десять работников организации договорились о создании профсоюза. Они провели собрание и вступили в созданный профсоюз.

Какой принцип трудового права реализовали работники и правомерны ли их действия?

Источники трудового права

1. Понятие и виды источников трудового права.

1.1. Понятие и система источников трудового права.

1.2. Общепризнанные принципы и нормы международного права, международные договоры РФ в системе источников трудового права.

1.3. Трудовое законодательство и иные акты, содержание нормы трудового права: понятие и состав (структура) трудового законодательства, виды иных актов, содержащих нормы трудового права. Соотношение источников трудового законодательства по юридической силе. Принцип приоритета норм ТК РФ: понятие, значение.

1.4. Значение судебной практики. Основные судебные акты Пленума Верховного Суда Российской Федерации по применению норм трудового законодательства.

1.5. Проблема применения трудовых обычаев.

1.6. Проблематика применения норм трудового права по аналогии.

2. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними, отношений: конституционное разграничение предметов ведения и полномочий, предметы ведения федеральных органов государственной власти, предметы ведения органов государственной власти субъектов Российской Федерации.

3. Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в договорном порядке: виды договоров в трудовом праве и их общая характеристика.

4. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права: понятие, виды, порядок принятия.

5. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, по кругу лиц.

6. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, во времени: правовое регулирование, порядок вступления в силу, отмены и признания утратившим силу законов, подзаконных актов, локальных актов, договоров.

7. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в пространстве: общие правила, исключения.

Дополнительные нормативные, правоприменительные акты и литература:

1. Федеральный закон от 14.06.1994 г. № 5-ФЗ (ред. от 25.12.2012) «О порядке опубликования и вступления в силу федеральных конституционных законов, федеральных законов, актов палат Федерального Собрания».

2. Федеральный закон от 16.06.1995 г. № 101-ФЗ (ред. от 12.03.2014) «О международных договорах РФ».

3. Федеральный закон от 25.07.2002 г. № 115-ФЗ (ред. от 13.07.2015) «О правовом положении иностранных граждан в РФ».

4. Федеральный закон от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ (ред. от 08.06.2015) «О государственной гражданской службе РФ».

5. Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ (ред. от 30.03.2015) «О муниципальной службе в РФ».

6. Указ Президента РФ от 23.05.1996 г. № 763 (ред. от 14.10.2014) «О порядке опубликования и вступления в силу актов Президента РФ

и нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти».

7. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 (ред. от 28.09.2010) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

8. Бондаренко Э.Н. О предметах ведения органов местного самоуправления в сфере социально-трудовых отношений // Трудовое право в России и за рубежом. 2012. № 3.

9. Бочарникова М.А. Место и роль законодательства субъектов Российской Федерации о труде в системе источников трудового права // Журнал российского права. 2008. № 9.

10. Бочарникова М.А. О разграничении полномочий между федеральными и региональными органами государственной власти в сфере трудовых отношений // Журнал российского права. 2011. № 1.

11. Букреева Е. Правовая природа и функции локальных источников трудового права в условиях рыночной экономики // Законодательство и экономика. 2007. № 1.

12. Глотова И.А. Понятие и способы конкретизации норм в трудовом праве // Трудовое право в России и за рубежом. 2013. № 4. С. 5–8.

13. Гусов К.Н. К 10-летию действия Трудового кодекса Российской Федерации // Законы России: опыт, анализ, практика. 2012. № 10.

14. Дубинская С. Локальные нормативные акты: применение и возможности оспаривания // Трудовое право. 2016. № 6.

15. Еремина С.Н. Роль Трудового кодекса РФ и постановлений Верховного суда: проблемы, взаимодействие и перспективы совершенствования // Трудовое право. 2011. № 6.

16. Еремина С.Н. Договорное регулирование в сфере трудовой деятельности // Юрист. 2012. № 6.

17. Ершова Е.А. Источники и формы трудового права России // Трудовое право. 2007. № 10.

18. Ершова Е.А. Нормативные правовые акты работодателя, содержащие нормы трудового права // Трудовое право. 2009. № 1.

19. Жильцов С. Обычаи делового оборота в трудовом праве // ЭЖ-ЮРИСТ. 2008. № 5.

20. Зрейк Л. Место правового обычая в системе источников трудового права России и Израиля // Трудовое право. 2007. № 5.

21. Казарцев С.П. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений: практика и проблемы // Трудовое право России и за рубежом. 2012. № 1.
22. Киселёв И.Н. Судебное решение как источник трудового права и права социального обеспечения: проблемы и перспективы // Социальное и пенсионное право. 2008. № 11.
23. Матюшина Н., Федюкова С. Локальные нормативные акты vs. Ответственность в соответствии с федеральным законодательством [Интервью с Т. Чанышевым, А. Хаминским, Е. Шаповаловой, Н. Корсаровым, Р. Дубинниковым] // Трудовое право. 2016. № 6.
24. Лешух Д.Р. К вопросу о трудовом договоре в системе источников трудового права // Вестник Пермского Университета. Юридические науки. 2013. № 3. С. 114–121.
25. Орловский Ю.П. Реформа трудового законодательства // Трудовое право. 2012. № 5.
26. Осипова Ю., Федюкова С. Без локального акта с подписью работника вам будет сложно доказать его вину // Трудовое право. 2016. № 8.
27. Саффинова А.А. Справедливость и нормы трудового права: теория и судебная практика // Современное право. 2015. № 5.
28. Сафонов В.А., Баранов Д.С. Акты общероссийских спортивных федераций в системе источников трудового права: постановка проблемы // Трудовое право в России и за рубежом. 2012. № 2.
29. Филипова И.А. Роль конвенций Международной организации труда как источников трудового права в России и во Франции // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 3.
30. Шаповал Е.А. К вопросу об обычае как источнике российского трудового права // Трудовое право в России и за рубежом. 2013. № 2. С. 2–6.
31. Шаповал Е.А. Коллективный договор как источник трудового права. Социальное и пенсионное. 2008. № 2.
32. Шаповал Е.А. Система трудового права и система источников трудового права // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. № 1.
33. Шаповал Е.А. Особенности подзаконных актов, содержащих нормы трудового права, как источников российского трудового права // Социальное и пенсионное. 2011. № 2.

Задачи

1. При приеме на работу перед кандидатами на должность юриста были поставлены следующие вопросы:

1) Определить содержание и соотношение понятий «трудовое право», «трудовое законодательство» и «иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права».

2) Какое значение для разрешения конкретного трудового спора имеют:

Постановления Пленума Верховного Суда РФ,
Обзоры практики, издаваемые Пленумом Верховного Суда РФ,
Решения, принятые Верховным Судом РФ по конкретному делу.

Сформулируйте ответы на заданные вопросы.

2. Член совета директоров организации выполнял также и обязанности бухгалтера. При этом трудовой договор с ним о работе в качестве бухгалтера заключен не был. Когда он обратился в совет директоров с заявлением о предоставлении ежегодного отпуска за выполнение трудовой функции бухгалтера, ему было отказано.

Является ли отказ обоснованным?

Может ли он рассчитывать (если да, то при соблюдении каких условий), на предусмотренные действующим законодательством трудовые гарантии, выступая в качестве члена совета директоров организации и в качестве бухгалтера этой же организации?

3. Руководитель организации издал распоряжение о взыскании штрафа за каждое опоздание работников в размере 100 руб. Один из работников, подвергнутых такому штрафу, обратился в суд, который вынес решение о признании действий руководителя незаконными и о возврате суммы штрафа работнику. Когда другие работники обратились к администрации с требованиями о возврате им сумм штрафов на основании данного судебного решения, юридический отдел организации отвечал, что вынесенное судебное решение действует только по отношению к данному конкретному работнику.

Является ли данный ответ правомерным?

4. Баринаева обратилась к руководителю организации с просьбой выдавать часть заработка (соответствующую размеру алиментов на их

двух детей) своего бывшего мужа Короткова ей на руки, ссылаясь на его обязанности как отца, предусмотренные Конституцией РФ и СК РФ. Она указывала, что всю свою заработную плату бывший муж пропивает. Директор организации распорядился выдавать часть заработка Короткова на руки Бариновой.

Решите вопрос по существу?

При решении задачи см. также ст. 136 ТК РФ.

5. Рядовой внутренней службы Петрова по заключению врача нуждалась в предоставлении более легкой работы в связи с беременностью. Командование исправительного учреждения предложило ей оформить отпуск без сохранения денежного довольствия, так как, по его мнению, на женщин военнослужащих не распространяются нормы ТК РФ?

Как вы считаете, правомерна ли позиция командования исправительного учреждения, в котором служит Петрова? Распространяются ли нормы трудового права на отношения, связанные с прохождением военной службы во внутренних войсках МВД России?

При решении задачи см. также ФЗ от 06.02.1997 г. № 27-ФЗ (ред. от 05.04.2011) «О внутренних войсках Министерства внутренних дел Российской Федерации» // СЗ РФ 1997. № 6. ст. 711).

6. К родителям на праздник приехали пятеро их детей, за столом заспорили, на кого из них распространяется трудовое законодательство. Отец – механик электростанции, мать работает в совхозе надомницей по пошиву мешков, сын Александр – капитан речного корабля, дочь Мария – продавец в палатке своего мужа, дочь Екатерина – свободный художник, рисует и продает свои картины, сын Владимир – военнослужащий, а сын Иван – член рыболовецкого колхоза, работает рыбаком, а его жена – домохозяйка.

На кого из перечисленных лиц распространяется трудовое законодательство?

7. При разработке в организации Правил внутреннего трудового распорядка профсоюзный комитет предлагал включить в разделы, посвященные порядку приема на работу, перевода на другую работу и увольнения работников, ряд положений, усиливающих социально-правовую защищенность работников в указанных отношениях. Рабо-

тодатель, понимая, что это создаст ему дополнительные трудности, мотивировал свой отказ тем, что согласно ст. 6 ТК РФ эти вопросы отнесены законом к исключительной компетенции федерального законодателя, поэтому какие-либо дополнения или уточнения этих правил на локальном уровне не допускаются.

Что вы думаете на этот счет? Можно ли локальным актом расширить круг гарантий в указанных случаях?

8. Президент аграрно-промышленного холдинга «Весна» утвердил Положение об обязательной ежегодной аттестации работников данного объединения. По результатам аттестации в ООО «Нижеволжское», входящем в данное объединение, уволены трое специалистов, признанных не соответствующими занимаемой должности.

Уволенные работники оспорили увольнение и решение аттестационной комиссии в суде, указав в заявлении, что президент холдинга не является работодателем и поэтому не вправе утверждать какие-либо локальные нормативные акты для юридических лиц, входящих в холдинг. По указанной причине Положение юридической силы не имеет, следовательно, аттестация незаконна, а основанное на ее результатах увольнение не может быть признано правомерным.

Ваше мнение о юридической силе Положения? Можно ли его считать источником трудового права и применять в указанных обстоятельствах? Как решить судьбу уволенных работников?

Субъекты трудового права

1. Понятие и виды субъектов трудового права.
2. Работодатель как субъект трудового права.
 - 2.1. Понятие и виды работодателей.
 - 2.2. Понятие и виды иных субъектов, наделенных правом заключать трудовые договоры как работодатели.
 - 2.3. Юридические лица как работодатели: понятие, виды, особенности некоммерческих организаций как работодателей.
 - 2.4. Физические лица, являющиеся работодателями: виды, особенности.

2.5. Способы осуществления прав и обязанностей работодателя в трудовых отношениях. Понятие и виды представителей работодателя, основания осуществления прав работодателя его представителями.

3. Работник как субъект трудового права:

3.1. Понятие и виды работников.

3.2. Особенности привлечения и использования в Российской Федерации труда иностранных граждан.

3.3. Особенности привлечения и использования в Российской Федерации труда граждан, не достигших возраста 16 лет.

4. Профессиональные союзы как субъекты трудового права: понятие, правовое регулирование, виды, полномочия.

4.1. Право граждан на объединение в профессиональные союзы в целях защиты своих экономических и социальных интересов.

4.2. Законодательство о правах профсоюзов и гарантиях их деятельности.

4.3. Основные функции профсоюзов: представительная и защитная функции профсоюзов и главные направления их реализации.

4.4. Основные права выборных профсоюзных органов организации в области установления и применения условий труда.

4.5. Право профсоюзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

4.6. Гарантии прав профессиональных союзов. Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа.

4.7. Ответственность за нарушение прав профсоюзов.

4.8. Ответственность профессиональных союзов.

5. Иные органы как субъекты трудового права: общая характеристика.

Дополнительные нормативные, правоприменительные акты и литература:

1. Конвенция МОТ № 138 от 26 июня 1973 года «О минимальном возрасте для приема на работу» (ратифицирована Указом Президиума Верховного Совета СССР от 5 марта 1979 г. № 8955-IX).

2. Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в РФ».

3. Федеральный закон от 24.04.2008 г. № 48-ФЗ «Об опеке и попечительстве».
4. Федеральный закон РФ от 27.11.2002 г. №156-ФЗ «Об объединениях работодателей».
5. Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
6. Федеральный закон от 25.07.2002 г. №115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в РФ».
7. Федеральный закон от 27.07.2004 г. №79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ».
8. Федеральный закон от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в РФ».
9. Федеральный закон от 19.05.1995 г. № 82-ФЗ (ред.08.03.2015) «Об общественных объединениях».
10. Закон РФ от 02.07.1992 г. № 3185-1 «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании» // Ведомости СНД и ВС РФ. 1992 г. № 33. Ст. 1913. (ст. 16, 37).
11. Постановление Правительства РФ от 30.06.2010 г. № 487 (ред. от 06.06.2013) «Об утверждении формы ходатайства работодателя, заказчика работ (услуг) о привлечении высококвалифицированного специалиста и формы патента, выдаваемого иностранному гражданину, прибывшему в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы».
12. Постановление Правительства Российской Федерации от 11.10.2002 г. № 755 «Об утверждении Перечня объектов и организаций, в которые иностранные граждане не имеют права быть принятыми на работу».
13. Определение Конституционного Суда РФ от 19.05.2009 г. № 597-О-О.
14. Актуальные проблемы трудового законодательства в условиях модернизации экономики: монография / Е.С. Батусова, И.Я. Белицкая, Э.Н. Бондаренко и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский. М.: Юстицинформ, 2012.
15. Вазягина А.С. Понятие, признаки, субъекты и содержание трудового правоотношения в современном законодательстве // Трудовое право. 2009. № 11.
16. Воскресенская Е.В. Проблемы правового статуса отдельных нетипичных субъектов трудового права // Ленинградский юридический журнал. 2015. № 4.

17. Еремина С.Н. Нетипичные субъекты трудового права // Трудовое право. 2011. № 1.
18. Калинина О.В. Организации (работодатели) как субъекты трудового права // Социальное и пенсионное право. 2009. № 3.
19. Коршунова Т.Ю. Правоспособность работодателя // Журнал Российского права. 2009. № 12.
20. Низова Л., Малинкина И. Работодатель как субъект обязательного социального страхования профессиональных рисков // Трудовое право. 2014. № 6. С. 85–95.
21. Охлопкова Н. Проблемы законодательства по вопросам регулирования труда иностранных работников и пути их преодоления // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2011. № 12; 2012. № 1.
22. Пак С.В. Лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, как субъекты трудового права // Вопросы ювенальной юстиции. 2013. № 6. С. 27–30.
23. Романовская О.В. Правовое регулирование деятельности объединений работодателей законодательством субъекта Российской Федерации // Трудовое право в России и за рубежом. 2013. № 4. С. 22–26.
24. Романовская О.В. Правосубъектность объединений работодателей // Административное право. 2009. № 3.
25. Сергеенко Ю.С. Определение трудового статуса руководителя – единственного учредителя организации: роль судебной практики // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 2.
26. Скачкова Г.С. Работодатель – индивидуальный предприниматель и защита социально-трудовых прав работников // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 2.
27. Сойфер В.Г. Производственный совет работников организации как субъект трудового права // Законодательство и экономика. 2012. № 9.
28. Тангин М.А. Работодатель как сторона трудового отношения: влияние экономики и цивилистики на трудовое право // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 1.
29. Ушкин Г.Н. Иностранцы граждане как субъекты трудовых отношений // Российская юстиция. 2014. № 3.
30. Федин В.В. Юридический статус работника как субъекта трудового права: монография. М.: ТК Велби; Изд-во «ПРОСПЕКТ», 2005.
31. Черняева Д.В. Социальная ответственность работодателя // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 1; № 2.

32. Шайхутдинова Н.П. Проблемы правоприменения модельного термина «работник» // Трудовое право. 2008. № 3.

33. Яшурина Е.В. Некоторые вопросы проверки и оценки деловых качеств работников // Вестник Пермского Университета. Юридические науки. 2013. № 3.

Задачи

1. Цветков устроился на работу в организацию в качестве водителя. При этом трудовой договор с ним в письменной форме не был заключен, приказ о приеме на работу не издавался. Когда он обратился с заявлением о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, ему было отказано. Директор организации указал, что не считает его работником организации, так как о приеме на работу Цветков договорился в устной форме с заведующим гаражом Феоктистовым (о чем последний ничего директору не сообщил). Цветков обратился в инспекцию труда, где ему было предложено обратиться в суд с иском к Феоктистову о взыскании денежной компенсации отпуска.

Являются ли разъяснения инспектора правомерными?

Изменится ли ситуация, если Цветков: а) был допущен к работе Феоктистовым, но с ведома заместителя директора организации, б) допущен к работе заместителем директора организации? в) с ведома директора филиала организации?

2. Профсоюз обратился в суд с заявлением о признании незаконным приказа директора о наложении на работника – члена профсоюза Бурлакова штрафа за опоздание на работу. Суд отказал в рассмотрении заявления, ссылаясь на отсутствие у профсоюза доверенности на право обращения с суд от Бурлакова.

Является ли позиция суда законной и обоснованной?

3. Зацепин устроился на работу в бригаду маляров. Не получив причитающуюся ему заработную плату, он обратился в суд с иском о взыскании с работодателя (лица, в интересах которого производились малярные работы) заработной платы. Суд отказал ему в иске, указав, что бригада не является субъектом трудового права.

Является ли позиция суда законной и обоснованной?

4. Сантехник Беляев был уволен по сокращению штатов из жилищно-коммунальной конторы № 3 ОАО «Орелжилстрой». Суд удовлетворил иск Беляева о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула за счет собственных средств жилищно-коммунальной конторы, т.е. ответчиком по делу была признана ЖКК № 3.

Является ли судебное решение законным и обоснованным, если учесть, что ЖКК № 3 самостоятельно ведет прием и увольнение работников, но правами юридического лица не обладает?

5. Могут ли выступать в качестве работодателей:

- а) религиозные организации,
- б) общественные организации,
- в) воинские части,
- г) филиалы и представительства организации,
- д) садово-огороднические товарищества,
- е) товарищества собственников жилья,

6. Может ли непосредственно трудовой коллектив (а не профсоюз или иной представительный орган работников) обжаловать решение руководителя организации, ухудшающего положение работников / работника по сравнению с действующим законодательством?

7. Определить соотношение понятий «работодатель», «руководитель организации», «администрация организации» и их полномочий?

8. Руководитель организации обратился в местную администрацию (городскую) с просьбой запретить деятельность профсоюза. При этом он ссылаясь на то, что профсоюз не зарегистрирован. Кроме того, он ссылаясь на то, что профсоюз вмешивается в процесс принятия администрацией организации по вопросам переводов и увольнений, а также добивается заключения коллективного договора.

Определите пределы вмешательства профсоюза в работу администрации предприятия?

Кто и при каких условиях может запретить деятельность профсоюзной организации?

9. В профсоюзной организации в связи с многочисленными жалобами работников на серьезные нарушения в сфере охраны труда, было

принято решение об осуществлении профсоюзного контроля за состоянием охраны труда посредством проведения проверок уполномоченными профсоюзом лицами. Однако работодатель всячески препятствовал проведению подобных проверок, ссылаясь, что проверкой состояния охраны труда могут заниматься лишь органы Федеральной инспекции труда.

Определить права профсоюзов в сфере труда?

Какие меры могут принять профсоюзные органы в случае выявления нарушений по охране труда?

10. Конференцией представителей работников организации принято решение о прекращении деятельности профсоюзов на предприятии.

Правомерно ли такое решение?

11. 14-летний Воробьев пришел устраиваться на работу в продуктовый магазин.

Какие обязательные условия должны быть соблюдены, чтобы прием на работу Воробьева был правомерным?

12. 8-летнего Сашу Еремина пригласили на киностудию сниматься в детском журнале «Ералаш».

При каких условиях заключение трудового договора между Сашей и киностудией будет правомерным? Кто должен подписывать трудовой договор со стороны работника? Будет ли Саша нести ответственность за нарушение своих трудовых обязанностей?

13. Пациентам психиатрической больницы было рекомендовано в качестве трудовой терапии изготовление деревянных сувениров. Впоследствии эти сувениры реализовывались администрацией больницы. Опекун одного из больных обратился в суд с исковым заявлением о взыскании заработной платы, которая, по его мнению, причитается его подопечному за выполненную работу.

Какое решение должен вынести суд?

Система правоотношений трудового права

1. Понятие и система правоотношений в сфере трудового права.
2. Понятие трудового правоотношения и его отличия от иных непосредственно связанных с ним правоотношений, возникающих в связи с применением труда.
3. Субъекты трудового правоотношения.
4. Содержание трудового правоотношения. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.
5. Общая характеристика правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми. Правоотношения по самозащите трудовых прав, правовые проблемы включения в предмет трудового права правоотношений по обязательному социальному страхованию.

Дополнительные нормативные, правоприменительные акты и литература:

1. Федеральный закон от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».
2. Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в РФ».
3. Федеральный закон от 26.12.1995 г. №208-ФЗ «Об акционерных обществах».
4. Федеральный закон от 08.02.1998 г. №14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью».
5. Федеральный закон от 24.11.1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ».
6. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 (ред. от 28.09.2010) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».
7. Артамонов В.В. Новые объекты правового регулирования в рамках трудового правоотношения посредством процедурных и процессуальных норм // Трудовое право в России и за рубежом. 2013. № 4. С. 42–44.
8. Болдырев В.А. Процедуры констатации факта существования трудового отношения // Современное право. 2015. № 1.

9. Бондаренко Э.Н. Возникновение трудового правоотношения из незавершенного сложного юридического состава // Журнал российского права. 2005. № 1.

10. Бондаренко Э.Н. ТК РФ в редакции Федерального закона от 30 июня 2006 года № 90-ФЗ: юридические факты в трудовом отношении // Социальное и пенсионное право. 2007. № 1.

11. Бронникова М.Н. Фактическое допущение к работе как основание возникновения трудового отношения // Юридический аналитический журнал. 2014. № 1–2.

12. Булыга Н. Незаключение трудового договора и допущение к работе: две стороны одной медали // Трудовое право. 2011. № 1.

Буянова А.В. Возникновение и изменение трудовых правоотношений с несовершеннолетним // Современный юрист. 2013. № 2 (3). С. 114–127.

13. Вазягина А.С. Понятие, признаки, субъекты и содержание трудового правоотношения в современном законодательстве // Трудовое право. 2009. № 1.

14. Закалюжная Н.В. Правовое регулирование нетипичных трудовых отношений: монография. М.: КОНТРАКТ, 2013. 60 с.

15. Крючков А.П. Допущение к работе как основание возникновения трудовых отношений // Отдел кадров бюджетного учреждения. 2009. № 12.

16. Облачинский А. Становление гибких трудовых правоотношений в России. // ЭЖ-Юрист. 2012. № 21.

17. Орлова Е.Е. Правоотношения в сфере занятости населения и трудовые правоотношения // Журнал российского права. 2014. № 8. С. 48–56.

18. Симутина Я.В. Функции юридических фактов в трудовом праве // Вестник Пермского Университета. Юридические науки. 2013. № 3. С. 174–180.

19. Сувернева А.И. Основания возникновения трудовых отношений // Отдел кадров коммерческой организации. 2012. № 2.

Задачи

1. Какие из перечисленных ниже юридических фактов ведут к возникновению трудовых правоотношений:

- избрание директора ООО Общим собранием участников;

- избрание председателя Совета директоров АО на заседании Совета директоров;
- приглашение аудитора в ООО для проверки его хозяйственной деятельности;
- прием студента на производственную практику;
- заключение договора с адвокатом на представление интересов организации в суде;
- избрание собранием кредиторов внешнего управляющего организации–банкрота и утверждение его кандидатуры арбитражным судом;
- призыв офицера из запаса в действующие вооруженные силы;
- избрание по конкурсу на должность доцента кафедры в университете;
- принятие в члены коллегии адвокатов.

Кто является сторонами в перечисленных трудовых правоотношениях?

2. Сидоров заключил с аптекой № 10 соглашение, в соответствии с которым он обязался выполнить в трехмесячный срок ремонтные работы. Режим работы в соглашении оговорен не был, приказ о приеме на работу не издавался, так как Сидоров работал на постоянной основе в ремонтно-строительном управлении. По окончании работ и их приему по акту аптека снизила на 15 % сумму оплаты, так как строительные материалы предоставлялись аптекой.

Правомерны ли действия администрации аптеки? Какова природа данных правоотношений?

3. Фомин обратился к Иванову – главе крестьянского хозяйства с предложением работать в хозяйстве Иванова в качестве наемного работника. При этом Фомин просил заключить с ним трудовой договор, в котором предусмотреть условия об оплате труда, перечислении Ивановым платежей в пенсионный фонд и ежегодном оплачиваемом отпуске. Иванов ответил, что он не может заключить с Фоминым такой договор, так как крестьянское хозяйство не является организацией, поэтому трудовые договоры с наемными работниками в нем заключаться не могут.

Прав ли Иванов?

4. Почтальон Троянов был уволен по сокращению штата из Самарского филиала государственного унитарного предприятия «Почта России». Ответчиком по иску о восстановлении на работе был признан Самарский филиал, так как директор филиала обладает правом заключать трудовые договоры и увольнять работников. Восстановив Троянова на работе, суд взыскал компенсацию за время вынужденного прогула за счет собственных средств филиала. В апелляционной жалобе юристконсульт Самарского филиала просил решение суда отменить, так как филиал не является юридическим лицом и, следовательно, ответчиком по делу должно было выступать унитарное предприятие.

Подлежит ли апелляционная жалоба удовлетворению? Могут ли филиалы и представительства выступать стороной трудового правоотношения?

5. Супруга инженера Гарина обратилось к директору АО с просьбой повлиять на ее мужа, который пропивает зарплату. Директор распорядился выдавать зарплату не Гарину, а его жене. Гарин обратился в комиссию по трудовым спорам с требованием отменить это распоряжение.

Подлежит ли требование Гарина удовлетворению? Может ли быть ограничена трудовая правоспособность работника в данной ситуации?

6. Сухов заключил с организацией договор на два месяца, в течение которых он должен был составить годовой бухгалтерский отчет. По истечении срока договора Сухов потребовал компенсации за 4 дня отпуска. Руководитель организации ответил, что данные отношения регулируются не трудовым, а гражданским законодательством.

Прав ли руководитель организации? Измениться ли Ваше решение, если:

1) *на период работы Сухова в штатное расписание организации было внесено изменение – введена должность бухгалтера;*

2) *с Суховым было подписано соглашение, называющееся «договор подряда», в котором определены срок работы и размер вознаграждения.*

7. Работник обратился с заявлением в Федеральную инспекцию по труду с просьбой проверить правильность оплаты работодателем

сверхурочных работ, работ в ночное время, а также правильность отчислений в Пенсионный фонд РФ. Федеральная инспекция по труду в рассмотрении заявления отказала, считая, что между работником и инспекцией трудовых отношений не возникло, а порядок проведения проверки работодателей определяется планом работы инспекции.

Правомерен ли отказ Федеральной инспекции по труду?

8. Истец обратился в суд с иском к организации о признании увольнения с работы незаконным, взыскании оплаты за вынужденный прогул, компенсации за неиспользованный отпуск и других выплат, а также о возмещении морального вреда. Представитель ответчика полагал, что данный спор не должен рассматриваться в суде, поскольку спор неподведомственен суду, а работа истца определялась не трудовым, а гражданско-правовым договором подряда, трудовая книжка на истца не заводилась, приказ о приеме на работу не издавался. Истец ссылаясь на то, что выполняет работу по трудовой функции экономиста, которая была обусловлена при заключении трудового договора. Работа, по мнению истца, носила постоянный характер, трудовую функцию он выполнял вместе с другими работниками, подчинялся внутреннему трудовому распорядку, не зная, что ему не заведена трудовая книжка, и не был издан приказ, поскольку регулярно получал зарплату и пособие за время болезни. Истец также считал, что ему неправомерно объявлено об окончании гражданско-правового договора подряда, тогда как в действительности прекращено трудовое правоотношение с нарушением трудового законодательства и без указания причины и формулировки увольнения.

В каком правоотношении состояли истец и ответчик? Какое решение должен принять суд?

9. Определите, какие правоотношения возникают в следующих случаях:

1) гражданин в возрасте 17 лет в соответствии с направлением государственной службы занятости обратился к работодателю, указанному в направлении;

2) государственный инспектор труда определил, что в ОАО предоставляют работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 24 календарных дня, что не соответствует ст. 115 ТК РФ;

3) генеральный директор ООО направил представителей в комиссию по трудовым спорам в соответствии со ст. 384 ТК РФ;

4) профком организации рассматривает обращение работодателя о расторжении трудового договора с бухгалтером по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

10. У индивидуального предпринимателя Юркина на основании заключенного договора Ветров исполняет обязанности садовника.

Какое возникает правоотношение, и кто является его субъектами?

11. Плотник Зотов был приглашен директором музыкального училища для осуществления ремонта крыши учебного заведения. С ним было заключено соглашение, по которому Зотов должен был изготовить в течение месяца обрешетку кровли и настелить шифер на площади 60 кв.м. Работа выполнялась ежедневно с 16 до 20 часов. Оплата производилась в дни выплаты заработка в музыкальном училище за фактически выполненный объем работ по тарифной ставке плотника шестого разряда.

После окончания работы Зотов потребовал выплаты компенсации за неиспользованный отпуск, оплаты по листку нетрудоспособности за четыре дня болезни, так как во время работы на крыше ему в глаз попала стружка, и пришлось обращаться к врачу.

Объясните правовую природу возникших правоотношений. Законны ли требования Зотова?

12. В период с 1 октября 2014 года по 13 апреля 2015 года между Ремневой и ГУП «Волжские сады» неоднократно заключались договоры на оказание услуг, в соответствии с которыми заявительница принимала на себя обязательства по проведению экскурсий в музее «Мир воды», а также по разработке методических материалов. Полагая, что сложившиеся с заказчиком услуг отношения не носят гражданско-правового характера, Ремнева обратилась в суд с иском к ГУП «Волжские сады» о признании существующих отношений трудовыми, обязанности внести в трудовую книжку запись о приеме на работу, увольнении по сокращению штата работников, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации в размере двухмесячной заработной платы за увольнение по сокращению штата работников, а также компенсации за неиспользованный отпуск.

Какое решение должен принять суд.

Социальное партнерство в сфере труда

1. Право работников на защиту своих экономических и социальных интересов, на ведение коллективных переговоров.
2. Понятие, стороны и значение социального партнерства.
3. Основные принципы социального партнерства.
4. Система социального партнерства.
5. Формы социального партнерства.
6. Представители сторон социального партнерства, их правовой статус.
7. Органы социального партнерства. Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений.
8. Коллективные переговоры, порядок их проведения.
9. Понятие коллективного договора, его содержание и структура. Порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения. Действие коллективного договора. Изменение и дополнение коллективного договора.
10. Понятие и виды социально-партнерских соглашений. Содержание и структура социально-партнерских соглашений. Порядок разработки проекта социально-партнерского соглашения и его заключения. Действие социально-партнерского соглашения. Изменение и дополнение социально-партнерского соглашения.
11. Регистрация и контроль за выполнением коллективного договора, социально-партнерского соглашения.
12. Право работников на участие в управлении организацией. Основные формы участия работников в управлении организацией.
13. Ответственность сторон социального партнерства.

Дополнительные нормативные, правоприменительные акты и литература:

1. Конвенция № 135 Международной организации труда «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях», заключена 23.06.1971.
2. Конвенция № 98 Международной организации труда «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров», принята 01.07.1949.

3. Федеральный закон от 01.05.1999 г. №92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».

4. Федеральный закон от 27.11.2002 г. №156-ФЗ «Об объединениях работодателей» // СЗ РФ. 2002. № 48. Ст. 4741.

5. Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

6. Закон Самарской области от 10.12.2003 г. № 107-ГД «О Самарской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».

7. Приказ Минтруда России от 12.09.2014 г. № 636н «Об утверждении Административного регламента предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги по уведомительной регистрации отраслевых (межотраслевых) соглашений, заключенных на федеральном уровне социального партнерства, межрегиональных соглашений».

8. «Федеральное отраслевое соглашение по организациям связи и информационных технологий Российской Федерации на 2015–2017 годы».

9. «Отраслевое соглашение по атомной энергетике, промышленности и науке на 2015–2017 годы», утв. Общероссийским отраслевым объединением работодателей «Союз работодателей атомной промышленности, энергетики и науки России», Российским профессиональным союзом работников атомной энергетики и промышленности, Госкорпорацией «Росатом» 17.12.2014.

10. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 (ред. от 28.09.2010) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

11. Определение Верховного Суда РФ от 06.06.2014 г. № 72-КГ14-1.

12. Определение Верховного Суда РФ от 28.03.2014 г. № 33-АПГ14-3.

13. Васьков В.С. Гарипов Р.С. Эффективность коллективно-договорного регулирования трудовых прав и социальных гарантий работников // Трудовое право. 2009. № 9.

14. Нуштайкина К.В. Реализация права работников на социальное партнерство в условиях дистанционного труда // Вестник Пермского Университета. Юридические науки. 2013. № 3. С. 152–156.

15. Ершова Е.А. Коллективные договоры – вид нормативных правовых договоров, содержащих нормы права // Трудовое право. 2008. № 10.
16. Захаров К.В. О правовой регламентации деятельности трехсторонних комиссий в России // Трудовое право. 2010. № 4.
17. Зыкина Т. Практика реализации интересов работодателя в актах социального партнерства // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2010. № 1.
18. Куренной А.М. Взаимодействие работодателя и его социального партнера на уровне организации // Доступ из СПС Консультант-Плюс. 2010.
19. Нестерова Э. Социальное партнерство и коллективное трудовое право. // Российская юстиция. 2004. №1.
20. Нефедов В.Г. Законодательные проблемы коллективных переговоров по заключению коллективных соглашений. Формирование сторон в условиях новой классификации экономики // Трудовое право. 2010. № 7.
21. Нуштайкина К.В. Реализация права работников на социальное партнерство в условиях дистанционного труда // Вестник Пермского Университета. Юридические науки. 2013. № 3. С. 152–156.
22. Парягина О.А. Совершенствование правового регулирования ответственности сторон социального партнерства в сфере труда // Журнал российского права. 2009. № 10.
23. Сафонов В.А. Виды разногласий, возникающих в отношениях социального партнерства // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 2.
24. Сошникова Т.Л. Проблемы совершенствования законодательства о социальном партнерстве // Трудовое право. 2008. № 12.
25. Сошникова Т.А. Социальное партнерство и его роль в регулировании оплаты и стимулирования труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 3.
26. Черняева Д.В. Кризис и социальное партнерство в зарубежных странах // Трудовое право. 2010. № 4.
27. Чиканова Л.А., Нуртдинова А.Ф. Основные направления развития российского трудового законодательства // Журнал российского права. 2010. № 5.

Задачи

1. Левин был принят на работу в «Интеррыбфлот» матросом 1 класса. При приеме на работу ему был выдан бланк незаполненного трудового контракта, в котором условия оплаты его труда определены не были. Рейс длился 215 рабочих дней. С размером выплаченной ему заработной платы Левин не согласился, так как считал, что ее расчет должен быть произведен в соответствии с условиями Отраслевого тарифного соглашения по организациям рыбного хозяйства, которыми установлен минимальный размер оплаты труда обученного матроса в размере 435 долларов США. Указанное Отраслевое соглашение подписали 50% работников отрасли, и его содержание было доведено до «Интеррыбфлот» Федеральной инспекцией по труду. Однако администрация «Интеррыбфлот» заявила, что к данному соглашению она не присоединялась. Левин подал иск в суд о взыскании заработной платы, определяемой на основании Отраслевого тарифного соглашения.

Подлежит ли иск удовлетворению?

2. В коллективном договоре организации указано: «Работникам, проработавшим в организации свыше 15 лет, при увольнении выплачивается годовой заработок при наличии свободного остатка прибыли».

Законно ли это условие?

3. Большинство акционеров АО продали свои акции группе компаний, входящей в холдинг, который, таким образом, стал обладателем контрольного пакета акций АО. Спустя три месяца профсоюзный орган АО вышел с предложением к администрации о заключении нового коллективного договора в связи со сменой собственника имущества. Однако администрация АО ответила, что оснований для досрочного пересмотра действующего коллективного договора нет.

Чья позиция является правильной?

4. Трудовой коллектив АО на конференции работников утвердил коллективный договор, который был подписан представителем работников и направлен администрации АО. Однако директор АО не стал подписывать коллективный договор, считая, что он чрезмерно ограничивает интересы работодателя. Представитель работников обратил-

ся в суд с иском о понуждении директора заключить коллективный договор.

Подлежит ли иск удовлетворению? Каким образом и в каком порядке следует разрешить возникшие разногласия?

5. Коллективным договором АО предусмотрено:

- работающим во вредных условиях труда выдавать спецодежду и другие средства индивидуальной защиты за половину стоимости;
- остальным работникам, которым выдавалась спецодежда и форменная одежда, в случае их увольнения по собственному желанию – выдавать спецодежду (форменную одежду) на руки с удержанием остаточной стоимости из окончательного расчета при увольнении;
- лицам, работающим в праздничные дни выплачивать надбавку – 20 % тарифной ставки;
- фонд оплаты труда сотрудников аппарата управления не может превышать 20 % от общего фонда оплаты труда;
- в отношении филиалов АО устанавливаются планы сдачи выручки, при невыполнении которых работники филиалов получают зарплату из расчета установленного законодательством минимального размера оплаты труда;
- допускается проведение аттестации работников;
- для нарушителей трудовой дисциплины заработная плата уменьшается от 10 до 30 %, отпуск также уменьшается или переносится на зимнее время;
- устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска для работников в связи: со свадьбой, рождением ребенка, смертью близкого родственника;
- для работников аппарата управления введен ненормированный режим рабочего времени с выплатой денежной компенсации;
- работники, обязанные иметь санитарные книжки, проходят медицинский осмотр за свой счет.

Дайте заключение о правомерности данных положений коллективного договора.

6. Профсоюз обратился в суд с заявлением о признании недействительным положений коллективного договора, предусматривающего дополнительные по сравнению с Трудовым кодексом основания увольнения по инициативе работодателя. Суд отказал в рассмотрении

данного заявления, так как профсоюз стороной коллективного договора не является, а сам коллективный договор нельзя признать актом, содержащим нормы трудового права. При этом каждый незаконно уволенный работник не лишен права обжаловать в суде действия работодателя.

Законно ли определение суда?

7. В коллективном договоре предусматривалось ежегодное повышение заработной платы работникам организации пропорционально росту цен на товары (инфляции). В 2011 г. представители работодателя данное обязательство не выполнили, так как годовой баланс за 2010 г. был убыточным. Профсоюз обратился с иском в суд об обязанности работодателя повысить заработную плату работников на основании коллективного договора. Суд в удовлетворении решения отказал, так как в коллективном договоре указано, что «стороны договора будут принимать все меры к повышению эффективности работы организации и не должны предпринимать действия, которые влекут возникновение или увеличение убытков организации, включая возможное банкротство».

Правомерно ли решение суда? Изменится ли решение, если срок коллективного договора истек в 2010 году?

8. Директор завода отказался вести с профсоюзами переговоры по вопросу заключения коллективного договора, мотивируя это тем, что законодательство не предусматривает заключение коллективного договора в обязательном порядке. Кроме того, на заводе существует несколько профсоюзов, и, по мнению директора, представлять интересы всего трудового коллектива ни один из них не уполномочен, а коллективный договор должен распространяться на всех работников.

Прав ли директор? В каких случаях заключается коллективный договор?

9. В ходе проведения забастовки участники коллективного трудового спора заключили тарифное соглашение, по которому заработная плата работников увеличивается на 10 %. Однако в дальнейшем работодатели уклонились от выполнения данного условия по причине отсутствия достаточных средств для увеличения фонда оплаты труда и уплаты единого социального налога в большем размере. Профсоюз

обратился в суд с иском о понуждении работодателей выполнить условия данного соглашения. В суде представители работодателя сослались на нарушение принципа добровольности принятия сторонами обязательства (ст. 24 ТК РФ), так как проведение забастовки явилось фактором экономического давления на работодателя. Суд в удовлетворении иска профсоюза отказал.

Законно и обоснованно ли решение суда?

10. В тарифном соглашении предусматривалось повышение уровня доходов работников в период его действия. Однако данное обязательство не было выполнено. В иске профсоюза об обязанности выполнить соглашение суд отказал, так как как соглашение не прошло предусмотренную законом процедуру регистрации.

Можно ли признать решение суда законным и обоснованным?

11. Профсоюз обратился в суд с заявлением о признании незаконным условия соглашения, предоставившего работодателям право при ухудшении основных экономических показателей направлять работников в отпуск без сохранения заработной платы на срок до месяца. Суд в удовлетворении заявления отказал, так как истец не доказал фактов применения данного условия соглашения, в связи с чем суд посчитал, что права работников нарушены не были.

Законно ли решение суда?

12. Совет директоров АО принял решение о созыве Общего собрания для решения вопроса о реорганизации АО. Представители работников обратились к директору АО с просьбой объяснить им, чем вызвана необходимость реорганизации. Однако директор ответил, что данный вопрос является коммерческой тайной, к которой у представителей работников нет доступа, а, кроме того, решение о реорганизации – прерогатива Общего собрания акционеров.

Обязан ли директор АО предоставить информацию о планируемой реорганизации Общества? По каким вопросам представители работников имеют право получать информацию?

13. Представитель профсоюзного органа не был допущен на заседание собрания кредиторов, на котором решался вопрос об объявлении организации–должника банкротом и открытии в отношении нее

конкурсного производства. При этом председатель собрания пояснил представителю профсоюза, что работники организации не являются ее кредиторами, так как задолженности по выплате заработной платы у организации нет, поэтому представитель работников не может присутствовать на заседании собрания кредиторов.

Прав ли председатель собрания?

14. Работники индивидуального предпринимателя обратились к нему с просьбой заключить коллективный договор. Предприниматель ответил, что коллективные договоры заключаются только в организациях, преимущественно государственных предприятиях и учреждениях, а он является физическим лицом, поэтому заключить с работниками коллективный договор не может.

Прав ли индивидуальный предприниматель?

15. Коллективным договором было предусмотрено установление заработной платы в размере не более трех минимальных размеров оплаты труда. Несколько работников обратилось в Федеральную инспекцию по труду, сообщив, что до принятия коллективного договора их заработная плата была гораздо выше. Сейчас же они получают фактически столько же, сколько и раньше, но основная часть заработной платы им выплачивается через «черную кассу». Государственный инспектор не нашел оснований для применения к работодателю мер ответственности, так как коллективный договор был принят на конференции работников, а, следовательно, в нем была выражена воля трудового коллектива установить данное условие об оплате труда. Кроме того, имущественное положение работников с принятием коллективного договора не ухудшилось, следовательно, их права, по мнению государственного инспектора, не нарушены.

Согласны ли Вы с государственным инспектором?

16. Прокурор обратился в суд в интересах работников организации с требованием признать незаконным положения коллективного договора о переводе части филиалов организации, деятельность которых была убыточной, на хозяйственный расчет и самофинансирование. В иске прокурор указал, что такое мероприятие ухудшит положение работников убыточных филиалов, поскольку приведет к уменьшению

их заработной платы либо закрытию филиалов и увольнению работников в связи с сокращением штата.

Подлежит ли иск удовлетворению?

17. В суд обратился юриконсульт завода с иском о выплате ему месячного среднего заработка. В иске было указано, что в течение месяца юрист участвовал в заседании комиссии по разработке и заключению коллективного договора, однако в нарушение ст. 39 ТК РФ он не был освобожден от основной работы, поскольку по поручению руководства участвовал в судебных заседаниях, подготавливал письма и претензии.

Подлежит ли иск юриконсультанта удовлетворению?

18. Семенов обратился в суд с иском о взыскании части заработной платы, удержанной работодателем. Суд установил, что часть заработной платы в размере 400 рублей была удержана работодателем за два дня прогула. При этом работодатель руководствовался коллективным договором, согласно которому в случае прогула для работника устанавливается штраф в размере его среднедневного заработка. Суд посчитал, что данное условие коллективного договора нарушает права работника на получение заработной платы.

Законно ли решение суда?

Правовое регулирование занятости и трудоустройства

1. Общая характеристика законодательства о занятости населения.
2. Понятие занятости. Круг граждан, считающихся занятыми.
3. Основные направления государственной политики в области занятости населения. Государственные органы занятости и их полномочия.
4. Право граждан на трудоустройство через посредничество органов занятости.
5. Дополнительные гарантии трудоустройства для отдельных категорий граждан, испытывающих трудности в поисках работы.
6. Квотирование рабочих мест.

7. Профессиональная подготовка, повышение квалификации и переподготовка граждан, зарегистрированных в органах занятости населения.

8. Общественные оплачиваемые работы.

9. Гарантии материальной и социальной поддержки граждан, потерявших работу, впервые ищущих работу или желающих возобновить трудовую деятельность.

10. Особенности трудоустройства иностранных граждан на территории Российской Федерации.

Дополнительные нормативные, правоприменительные акты и литература:

1. Конвенция МОТ № 122 «О политике в области занятости» (1964). МОТ. Конвенции и рекомендации. Т.2. Женева. 1991.

2. Федеральный закон от 24.11.1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ».

3. Закон РФ от 19.04.1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в РФ».

4. Постановление Правительства РФ от 07.09.2012 г. № 891 «О порядке регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, регистрации безработных граждан и требованиях к подбору подходящей работы» (вместе с «Правилами регистрации граждан в целях поиска подходящей работы», «Правилами регистрации безработных граждан»).

5. Постановление Правительства РФ от 14.07.1997 г. № 875 «Об утверждении положения об организации общественных работ».

6. Постановление Правительства РФ от 05.02.1993 г. № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения».

7. Постановление Минтруда РФ от 12.08.2003 г. № 62 «Об утверждении Порядка исчисления среднего заработка для определения размера пособия по безработице и стипендии, выплачиваемой гражданам в период профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по направлению органов службы занятости».

8. Постановление Минтруда РФ от 21.07.1997 г. № 41 «Об утверждении Положения о порядке оказания гражданам содействия в трудоустройстве в другой местности».

9. Приказ Минтруда России от 29.06.2012 г. № 10н «Об утверждении Административного регламента предоставления государственной услуги по осуществлению социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными».

10. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 30.09.2010 г. № 847н «Об утверждении Порядка регистрации безработных граждан».

11. Постановление Конституционного Суда РФ от 23.04.2012 г. № 10-П «По делу о проверке конституционности абзаца десятого статьи 2 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» в связи с жалобой гражданки Е.Н. Эрлих».

12. Джиоев С.Х. Некоторые правовые вопросы содействия трудовой занятости населения // Социальное и пенсионное право. 2006. № 1.

13. Долова А.З. Основания возникновения вспомогательно-обеспечительных трудовых отношений // Трудовое право. 2008. № 11.

14. Орлова Е.Е. Отраслевая принадлежность правовых норм о содействии трудовой занятости и их место в системе права // Социальное и пенсионное право. 2009. № 2.

15. Парягина О.А. Содействие занятости женщин с семейными обязанностями // Трудовое право. 2008. № 3.

16. Парягина О.А. Концептуально-правовые основы и проблемы занятости инвалидов // Право и политика. 2007. № 5.

17. Закон Российской Федерации о занятости населения и его совершенствование // Актуальные проблемы трудового законодательства в условиях модернизации экономики: монография / Е.С. Батусова, И.Я. Белицкая, Э.Н. Бондаренко и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский. М.: Юстицинформ, 2012.

18. Серегина Л.В. Профессиональное обучение – гарантия содействия трудоустройству // Журнал российского права. 2012. № 2.

19. Серегина Л.В. Социальные гарантии в сфере занятости населения: понятие, признаки и классификация // Журнал российского права. 2011. № 2.

20. Скачкова Г.С. Регулирование рынка труда: новые ориентиры и направления // Трудовое право в России и за рубежом. 2012. № 1.

21. Тьевар А.Ю. Работник без работы, или Как встать на биржу труда // Зарплата. 2012. № 4.

Задачи

1. Васин был зарегистрирован в качестве безработного и получал пособие по безработице. Вскоре в отделе занятости стало известно, что Васин по договоренности с организацией, занимающейся ремонтом бытовой техники на дому изготавливает платы и имеет определенный доход.

Имеются ли основания лишить Васина статуса безработного и пособия по безработице?

2. Лунев подал в отдел занятости документы о признании его безработным. Он окончил химический факультет университета, однако 2 года после окончания университета проработал продавцом в овощном ларьке, откуда был уволен в связи с ликвидацией организации, которой принадлежал ларек.

По какой профессии Луневу должна быть предложена подходящая работа?

3. Енакиева отделом занятости направлена на переобучение в образовательное учреждение среднего профессионального образования, где занятия проводились в вечернее время, с выплатой ей стипендии. В дневное время Енакиева подрабатывала на различных работах, получая разовую оплату за каждую выполненную работу.

Может ли Енакиева быть лишена стипендии?

4. Пешкина была уволена по несоответствию занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации. По направлению службы занятости на ее место была принята Яковлева. Однако затем по решению суда увольнение Пешковой было признано необоснованным, и она была восстановлена на прежней работе. Судебное решение состоялось через 2,5 месяца после увольнения Пешкиной. Яковлева в организации проработала больше 3 месяцев, и ее средний заработок оказался больше того, что был у нее до получения статуса безработной.

Как в данной ситуации поступить с Яковлевой?

Получит ли она вновь статус безработной и если получит, как будет исчисляться размер ее пособия?

5. Зверев обратился в отдел занятости с заявлением о признании его безработным и предоставил справку о среднемесячном заработке за последние 3 месяца по последнему месту работы. Из справки следовало, что заработок Зверева за этот период в 2 раза превышал среднемесячный заработок в регионе. Кроме того, из последних 12 месяцев Зверев работал по трудовому договору только последние четыре, остальное время он работал по договорам подряда, копии которых представил. Зверев является единственным работником в семье, у него на иждивении жена и четверо детей.

Есть ли основания для признания Зверева безработным?

Будет ли ему назначено пособие по безработице и в каком размере?

6. Договоры на выполнение общественных работ заключались центром занятости населения с разрешения администрации города, организовавшей проведение указанных работ. Безработные граждане привлекались к выполнению общественных работ без их согласия. Инспектор центра занятости ежемесячно проверял соблюдение условий найма безработных граждан для выполнения общественных работ. В случае выявления нарушений безработными трудовой дисциплины они лишались права на получение пособия или увольнялись с такой работы с одновременным снятием с учета.

Укажите на имеющие место нарушения закона?

7. Центр занятости ввел новые правила работы с гражданами. Обслуживание лиц, не имеющих работы и признанных безработными, осуществляется бесплатно. Занятые граждане могут воспользоваться информацией центра, в том числе по подысканию более подходящей работы, за плату. Данное положение согласовано с администрацией города.

Является ли такая ситуация законной с точки зрения законодательства?

8. Центр занятости отказал в признании безработным Карцеву, имеющему хроническое заболевание, постоянно и длительно болеющему, поскольку он не явился в течение месяца со дня регистрации для предложения ему подходящей работы. Карцев представил в службу занятости справку о болезни, а так как подходящей работы для него

все равно не было, настаивал на признании безработным с первого дня регистрации и назначении с того же дня пособия по безработице.

Дайте обоснованный ответ на заявление Карцева?

9. Центр занятости населения прекратил выплату пособия по безработице:

- Муромцеву, который представил в службу занятости дубликат трудовой книжки, имея постоянное место работы в кооперативе. При этом служба занятости предъявила иск в суд о взыскании с него ранее выплаченного пособия,

- Кузнецову, имеющему доходы от личного подсобного хозяйства (производство и последующая продажа молока, мяса и пр.),

- Комарову, в связи с признанием его инвалидом 1 группы.

Правомерны ли действия центра занятости?

10. Инженер Вдовина была уволена с предприятия в связи с его ликвидацией. Она обратилась в центр занятости для регистрации в качестве безработной. Ей предложили работу в качестве техника по ее специальности. Она отказалась, считая, что место этой работы слишком удалено от ее местожительства (1 час езды в один конец) и оплата значительно ниже прежней.

Можно ли считать предложенную Вдовиной работу подходящей?

11. Суворова, студентка 1 курса заочного отделения юридического факультета, обратилась в центр занятости с заявлением о признании её безработной, пояснив, что поступила в университет сразу после окончания средней школы, нигде постоянно не работала, лишь в течение одного месяца подрабатывала офис-менеджером. Сотрудник центра занятости пояснил, что Суворова не может быть признана безработной, т.к. у нее нет профессии, и обязана пройти обучение на водителя трамвая по предложению центра занятости.

Правомерно ли поступил сотрудник центра занятости?

Как следует поступить Суворовой?

12. Войтенко, жена военнослужащего, и Милушкина, мать двоих детей, одновременно обратились в Муниципальное предприятие «Хлеб» с заявлением о приеме на работу в качестве помощника пека-

ря. Они оказались подходящими работниками, но в МП «Хлеб» требовался только один помощник пекаря.

Как следует поступить директору МП «Хлеб»? Кто из обратившихся должен быть принят на работу?

13. ООО «Стройматериалы», единственным участником которого являлся Глебов, в связи с резким уменьшением спроса на рынке временно приостановило свою деятельность. Не имея другой работы и дохода, Глебов обратился в центр занятости населения с заявлением о признании его безработным и оказании содействия в его трудоустройстве. На основании представленных документов, в том числе трудовой книжки, Глебов был признан безработным и ему было назначено пособие по безработице.

Через один год ситуация на рынке стройматериалов изменилась, Глебов обратился в центр занятости с заявлением о прекращении у него статуса безработного, т.к. планировал продолжить предпринимательскую деятельность, предоставив сведения о том, что является учредителем ООО.

Правомерно ли поступил Глебов? Что следует предпринять центру занятости?

14. Сагарова, уволенная из ФГУП «Стандарт» по основанию, предусмотренному пунктом 1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (прекращение деятельности предприятия), обратилась в отдел занятости населения в целях поиска работы и признания ее безработной, указав, что Управлением Пенсионного фонда РФ ей отказано в назначении трудовой пенсии по старости досрочно. Вследствие этого Сагаровой было назначено пособие по безработице.

Однако спустя год решением суда отказ в назначении пенсии был признан незаконным, при этом суд обязал Пенсионный фонд Российской Федерации назначить и выплатить Сагаровой досрочную трудовую пенсию с даты обращения за ней.

Обязана ли Сагарова вернуть полученное пособие по безработице? Как следует поступить органу службы занятости?

Защита персональных данных работника

1. Понятие персональных данных работника.
2. Общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты.
3. Права работников в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя.
4. Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника.

Дополнительные нормативные, правоприменительные акты и литература:

1. Федеральный закон от 27.07.2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных» (принят ГД ФС РФ 08.07.2006) // Собрание законодательства РФ. 31.07.2006. № 31 (1 ч.). Ст. 3451.
2. Федеральный закон РФ от 29.07.2004 г. № 98-ФЗ «О коммерческой тайне» // СЗ РФ. 2004. № 32. Ст. 3283.
3. Приказ Росстата от 09.08.2013 г. № 316 «Об утверждении Положения об обработке и защите персональных данных в центральном аппарате Федеральной службы государственной статистики, связанных с реализацией служебных или трудовых отношений».
4. Постановление Думы городского округа Самара от 08.10.2013 г. № 01/11 «Об обработке персональных данных в Думе городского округа Самара» (вместе с «Положением о порядке обработки персональных данных в Думе городского округа Самара») // Самарская Газета. 10.10.2013. № 186(5207).
5. Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за третий квартал 2012 года, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 26.12.2012 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2013. № 4.
6. Богатыренко З.С. Новейшие тенденции защиты персональных данных работника в российском трудовом праве // Трудовое право. 2006. № 10.
7. Журавлев М.С. Персональные данные в трудовых отношениях: допустимые пределы вмешательства в частную жизнь работника // Информационное право. 2013. № 4.
8. Зайцева О.Б. Персональные данные работника и их передача работодателю в связи с трудовыми отношениями // Трудовое право. 2003. № 7.

9. Лушников А.М. Защита персональных данных работника: сравнительно-правовой комментарий гл. 14 Трудового кодекса РФ (Окончание) // Трудовое право. 2009. № 10.

10. Кротов А.В. Право на частную жизнь работника в трудовых правоотношениях: как защитить права работодателя // Адвокат. 2010. № 8.

11. Петрыкина Н.И. Правовое регулирование оборота персональных данных. Теория и практика. М.: Статут, 2011.

Задачи

1. Яшин обратился в суд с иском о компенсации морального вреда. Истец указал, что представители работодателя без его согласия, незаконно получали сведения о составе его семьи и внеслужебных отношениях. Представитель работодателя пояснил, что указанные сведения были получены для обеспечения безопасности сотрудников организации. Суд вынес решение об отказе в удовлетворении исковых требований, так как нарушения законодательства при получении персональных данных работника отсутствуют.

Является ли решение суда законным и обоснованным?

2. Учитель начальных классов Новгородцев обратился к директору муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа» с заявлением о выдаче ему характеристики с места работы и копии трудовой книжки. Через три дня ему была выдана копия трудовой книжки и письменно сообщено о том, что для выдачи характеристики Новгородцеву следует предоставить официальный запрос из Казанского Федерального университета.

Новгородцев обратился в прокуратуру за защитой нарушенных прав. По результатам прокурорской проверки было установлено, что директором муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа» в адрес учебного заведения направлена запрашиваемая характеристика.

Правомерно ли поступил директор муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа»? Имеет ли Новгородцев право на компенсацию морального вреда?

3. Плотникова состояла в трудовых отношениях с ЗАО «ИНТЕР», занимая должность заместителя директора Общества.

1 марта 2014 года адвокат Коллегии адвокатов «Московская городская коллегия адвокатов», представляя интересы бывшего супруга Плотниковой по гражданскому делу о разделе имущества и взыскании алиментов, обратилась к генеральному директору ЗАО «ИНТЕР» с письменным запросом в порядке п. 1 ч. 3 ст. 6 Федерального закона от 31.05.2002 года № 63-ФЗ «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации» о предоставлении сведений, касающихся трудовой деятельности Плотниковой, и соответствующих документов для предъявления в суд в качестве доказательств по гражданскому делу, рассматриваемому в закрытом судебном заседании. В запросе адвокатом гарантировано соблюдение режима конфиденциальности представленных сведений и документов.

На данный запрос ЗАО «ИНТЕР» адвокату направлен ответ с указанием сведений о трудовой деятельности Плотниковой в ЗАО «ИНТЕР» и предоставлением копии трудовой книжки Плотниковой, ее расписки в получении трудовой книжки. Одновременно адвокату указано на возможность использования полученных персональных данных работника исключительно для целей, указанных в запросе, с соблюдением режима секретности (конфиденциальности).

Правомерны ли действия ЗАО «ИНТЕР»? Что следует предпринять Плотниковой?

4. Киров обратился с иском к ФГУП «Управление служебными и жилыми зданиями» о взыскании компенсации морального вреда, ссылаясь на то, что он на основании трудового договора состоял в трудовых отношениях с ответчиком. 01.10.2014 года в связи с прекращением трудовых отношений Киров направил в адрес ФГУП «Управление служебными и жилыми зданиями» письмо с заявлением о пересылке по почте трудовой книжки и документов о работе. 03.10.2014 года Киров узнал, что указанные документы были направлены не по почте, а с использованием компании DHL, которой были предоставлены персональные данные Кирова: фамилия, имя, отчество, адрес постоянной регистрации и номер мобильного телефона. Поскольку Киров согласие на предоставление персональных данных компании DHL не давал, по мнению Кирова ФГУП «Управление служебными и жилыми зданиями» нарушил правила обработки данных, а потому просил взы-

скасть компенсацию морального вреда, просил признать незаконным предоставление персональных данных компании DHL.

Какое решение должен принять суд.

5. Крутова состояла в трудовых отношениях с ООО «Солис» по должности бухгалтера на условиях заключенного между сторонами трудового договора. Рабочее место Крутовой было определено в офисе ООО «Солис», расположенном в бизнес-центре «Сильверстоун», для прохода в который установлена пропускная система (проход через проходной пункт по пропускам). Утром 24.12.2013 г. на проходном пункте (будке охраны) бизнес-центра «Сильверстоун» было размещено письмо с ее фотографией размером с половину листа формата А4, фамилией, именем и отчеством, местом работы и указаниями не пропускать на территорию, которое было подписано офис-менеджером ООО «Солис». Как указала Крутова, данное письмо было размещено в общедоступном месте и было свободно для обозрения неограниченному числу лиц, что нарушает ее права на защиту персональных данных, так как там была размещена не только ее фотография, но и указаны фамилия, имя и отчество, а также организация, в которой она работает; при этом, в приведенном контексте это письмо создавало крайне негативный образ о ее личности.

Что следует предпринять Крутовой? Вы в роли адвоката.

Трудовой договор

1. Общая характеристика трудового договора.

1.1. Понятие и виды трудовых договоров. Трудовой договор, заключаемый на неопределенный срок. Срочный трудовой договор.

1.2. Отличие трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с трудом (договоров подряда, возмездного оказания услуг и др.).

2. Стороны трудового договора.

3. Содержание трудового договора. Сведения и условия (обязательные и дополнительные), включаемые в трудовой договор.

4. Порядок заключения трудового договора.

4.1. Гарантии при заключении трудового договора.

4.2. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора. Трудовая книжка.

4.3. Форма трудового договора. Оформление приема на работу.

5. Изменение трудового договора. Перевод: понятие и виды. Перемещение.

6. Порядок и условия временного перевода на другую работу.

7. Перевод на другую работу в соответствии с медицинским заключением.

8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.

9. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменения подведомственности организации, ее реорганизации, изменения типа государственного или муниципального учреждения.

10. Отстранение от работы.

11. Понятие и классификация оснований прекращения трудового договора.

12. Расторжение трудового договора по соглашению сторон. Расторжение срочного трудового договора.

13. Расторжение трудового договора по инициативе работника.

14. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

14.1. Общая характеристика оснований и порядка расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

14.2. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника.

14.3. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с виновным поведением работника.

15. Иные основания прекращения трудового договора: по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон; вследствие нарушения правил его заключения.

16. Порядок оформления прекращения трудового договора

Дополнительные нормативные, правоприменительные акты и литература:

1. Закон РФ от 19.02.1993 г. № 4520-1 (ред. от 31.12.2014) «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и про-

живающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» // Российская газета. 1993. 16 апреля.

2. Федеральный закон РФ от 27.07.2004 г. №79-ФЗ (ред. от 08.06.2015) «О государственной гражданской службе РФ» // СЗ РФ. 2004. № 31. Ст.3215.

3. Федеральный закон от 29.12.2012 г. №273-ФЗ (ред. от 29.06.2015) «Об образовании в Российской Федерации» // СЗ.РФ. 2012. № 53 (ч. 1). Ст. 7598.

4. Федеральный закон от 24.04.2008 г. №48-ФЗ (ред. от 22.12.2014) «Об опеке и попечительстве» // СЗ.РФ. 2008. № 17. Ст. 1755.

5. Федеральный закон РФ от 29.07.2004 г. № 98-ФЗ (ред. от 12.03.2014) «О коммерческой тайне» // СЗ РФ. 2004. № 32. Ст. 3283.

6. Федеральный закон РФ от 25.07.2002 г. № 113-ФЗ (ред. от 25.11.2013) «Об альтернативной гражданской службе» // СЗ РФ. 2002. № 30. Ст. 3030.

7. Указ Президента РФ от 06.03.1997 № 188 (ред. от 23.09.2005) «Об утверждении Перечня сведений конфиденциального характера» // СЗ РФ. 1997. № 10. Ст.1127.

8. Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 г. № 225 «О трудовых книжках» (ред. от 25.03.2013) (с Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей) // СЗ РФ. 2003. № 16. Ст. 1539.

9. Постановление Правительства РФ от 05.02.1993 г. №99 (ред. от 24.12.2014) «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения» // Российская газета. 1993. 18 февраля.

10. Постановление Минтруда РФ от 10.10.2003 г. №69 «Об утверждении инструкции по заполнению трудовых книжек» // Российская газета. 2003. 19 ноября.

11. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 (ред. от 28.09.2010) «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

12. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 г. №1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Российская газета. 2014. 7 февраля.

13. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих. Утв. пост. Минтруда России от 21.08.1998 г. № 37 (ред. от 12.02.2014) // Бюллетень Минтруда России. 1998. № 12.

14. Абрамов А. Перевод по просьбе работника. Технические аспекты и правовые последствия // Трудовое право. 2012. № 8.

15. Алистархов В. Вправе ли работодатель использовать полиграф при приеме на работу? // Трудовое право. 2014. № 7.

16. Андреев В. Прекращение трудового договора по соглашению сторон // Человек и труд. 2002. № 9.

17. Анисимов А.Л. Правовой статус работника в трудовых отношениях и требования к его деловым качествам // Трудовое право. 2007. № 12.

18. Байдина О. Хотите уволиться – отправьте телеграмму! // Трудовое право. 2014. № 12.

19. Басалаева С.П. К вопросу о правовой природе трудового договора // Правоведение. 2003. № 4.

20. Бацвин Н. Когда возможно увольнение при смене собственника предприятия? // Трудовое право. 2012. № 11.

21. Бриллиантова Н.А., Архипов В.В. Об охраняемой законом тайне в трудовых отношениях // Законодательство и экономика. 2010. № 1.

22. Бугров Л.Ю. Изменение трудового договора в связи с охраной здоровья работников // Трудовое право в России и за рубежом. 2012. № 2.

23. Быстрицкая Н. Качество работы как причина увольнения // Трудовое право. 2016. № 2.

24. Вахрушева Ю. Утрата доверия: практика споров по увольнению // Трудовое право. 2014. № 9.

25. Вахрушева Ю. Что следует предусмотреть в трудовом договоре, чтобы облегчить внесение в него изменений в будущем. Практика споров // Трудовое право. 2014. № 7.

26. Воронкова Е.Р. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по законодательству о труде в Великобритании // Трудовое право в России и за рубежом. 2012. № 1.

27. Енькова К. Спорные ситуации при отказе работника от изменения условий трудового договора: изменение организационных или технологических условий труда // Трудовое право. 2014. № 11.

28. Желтов О. Когда трудовой договор подлежит изменению // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2009. № 1.
29. Зайцев Е., Паничкина О. Уважительная причина невыполнения задания. В законе нет такого определения // Трудовое право. 2016. № 8.
30. Зобин С. Члена профсоюза можно уволить?! // Трудовое право. 2012. № 4.
31. Комбарова М. А у нас сокращение штата... // Трудовое право. 2014. № 3.
32. Комбарова М. Увольнение за прогул // Трудовое право. 2014. № 4.
33. Комбарова М. Увольнение в связи с ликвидацией организации // Трудовое право. 2014. № 6.
34. Комбарова М. Последствия расторжения трудового договора по соглашению сторон // Трудовое право. 2015. № 1.
35. Конорев Р. Уволить работника за хищение. Уволить сотрудника за совершение хищения по месту работы непросто, даже если у работодателя есть доказательства // Трудовое право. 2012. № 4.
36. Ломакин А. Актуальные вопросы разрешения трудовых споров между сторонами в случае ликвидации организации // Трудовое право. 2012. № 6.
37. Лукьянова Н.А. Некоторые проблемы правового регулирования прекращения трудового договора по соглашению сторон // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. № 2.
38. Лютов Н.Л. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя: российское законодательство и международные акты. Постановка проблемы // Трудовое право в России и за рубежом. 2012. № 1.
39. Махмутов Ф. Однократное грубое нарушение руководителем возложенных обязанностей как основание увольнения // Трудовое право. 2014. № 10.
40. Махмутов Ф. Увольнение работников по сокращению численности и штата: вопросы обоснованности // Трудовое право. 2012. № 7.
41. Москалева О. Увольнение в связи с утратой доверия // Трудовое право. 2014. № 9.
42. Надирова А.К. К вопросу о договорах в сфере труда по законодательству Республики Казахстан // Трудовое право в России и за рубежом. 2013. № 1.

43. Носачева В. Сокращение численности или штата работников: спорные моменты, грамотное увольнение // Трудовое право. 2015. № 1.
44. Ознобихин О. Особенности увольнения работника по статье 71 Трудового кодекса РФ // Трудовое право. 2014. № 9.
45. Ознобихин О. Особенности увольнения работника по пункту 7 части 1 статьи 77 Трудового кодекса РФ // Трудовое право. 2014. № 10.
46. Офман Е.М. Ненадлежащее оформление трудового договора: к постановке проблемы // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. № 3.
47. Петров А. Гарантии при заключении и изменении трудового договора // Трудовое право. 2014. № 4.
48. Петрушкина А.В. Некоторые вопросы ограничения права работодателя на прекращение трудового отношения // Трудовое право в России и за рубежом. 2013. № 1.
49. Пикалова А. Срок договора – есть проблемы? // Трудовое право. 2012. № 1.
50. Пластинина Н. Спорные вопросы увольнения по соглашению сторон // Трудовое право. 2012. № 1.
51. Пластинина Н., Устюшенко А. 10 способов уволить неугодного работника // Трудовое право. 2014. № 1.
52. Пластинина Н. Практика восстановления прогульщиков на работе // Трудовое право. 2014. № 1.
53. Пресняков М. Расторжение трудового договора в связи с совершением аморального проступка // Трудовое право. 2012. № 11.
54. Розанова Е. Если работнику работа противопоказана: как избежать восстановления работника при увольнении по п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ // Трудовое право. 2012. № 5.
55. Сабельников О. Увольнение руководителя за однократное грубое нарушение (пункт 10 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ) // Трудовое право. 2014. № 10.
56. Савельева А. Увольнение по инициативе работодателя: спорные аспекты // Трудовое право. 2014. № 8.
57. Савельева А. Увольнение по причине несоответствия должности // Трудовое право. 2013. № 6.
58. Савочкина Н. Расторжение трудового договора за прогул // Трудовое право. 2012. № 2.
59. Сергеенко Ю.С. Формы трудового договора в России и Ирландии // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. № 2.

60. Соболев С.А. История становления трудового договора в России // Государство и право. 2002. № 2.

61. Сорокина Ю. Увольнение сотрудника за нахождение на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения // Трудовое право. 2013. № 11.

62. Степанова Е. Увольнение по причине утраты доверия: при каких обстоятельствах оно возможно? // Трудовое право. 2014. № 9.

63. Тангин М.А. Практическое отражение теоретических критериев квалификации трудового договора // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. № 2.

64. Федорова О. Изменение условий трудового договора без согласия работника // Трудовое право. 2014. № 7.

65. Чаевцев Ю. Испытательный срок: если работник вас не устраивает // Трудовое право. 2014. № 1.

66. Худякова С.С., Турчина О.В. К вопросу о содержании правовой категории «деловые качества» в современном трудовом праве России // Трудовое право. 2007. № 4.

67. Шевченко Л. Разглашение коммерческой тайны. Анализ судебной практики // Трудовое право. 2012. № 8.

68. Штенников В. Простой или перевод на другую работу // Трудовое право. 2012. № 8.

69. Якимова И. Некоторые проблемы заключения трудового договора в современной России // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2009. № 3.

Задачи

1. Михалькова, студентка 4 курса дневного отделения юридического факультета, обратилась в коммерческую фирму с заявлением о приеме помощником юриста. Работодатель согласился принять ее на работу по срочному трудовому договору, пояснив, что в соответствии с Трудовым кодексом РФ с лицами, обучающимися по дневным формам обучения, не может быть заключен трудовой договор на неопределенный срок.

Дайте правовую оценку ситуации.

2. Жабина убирала помещения в организации. Через восемь месяцев после начала работы она обратилась к руководителю с заявлением

о предоставлении отпуска, однако получила отказ. Руководитель организации пояснил, что с Жабиной ежемесячно заключались договоры возмездного оказания услуг, поэтому права на отпуск она не имеет.

Является ли отказ руководителя организации законным?

Какие юридически значимые обстоятельства позволяют отличить трудовой договор от гражданско-правового договора?

3. Максимальный срок, на который, по общему правилу, могут заключаться срочные трудовые договоры в соответствии с Трудовым кодексом РФ:

- А) шесть месяцев;
- Б) один год;
- В) три года;
- Г) пять лет.

4. Возраст, с которого, по общему правилу, в соответствии с Трудовым кодексом РФ допускается заключение трудового договора:

- А) 14 лет;
- Б) 15 лет;
- В) 16 лет;
- Г) 18 лет;
- Д) 21 год.

5. Рюмин, отработав полмесяца, не получил заработную плату. Он обратился к работодателю с требованием выплатить заработную плату. Рюмину было отказано, т.к. ему 11 лет, и он не может быть стороной трудового договора.

Правомерен ли отказ работодателя?

6. Обязательными условиями трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом РФ являются:

- А) условие о месте работы;
- Б) условие об испытании;
- В) условие о неразглашении коммерческой тайны;
- Г) условие о режиме труда и отдыха.

7. Кому из перечисленных лиц в соответствии с Трудовым кодексом РФ не может быть установлено испытание при приеме на работу:

- А) руководителю организации;
- Б) лицу, не достигшему возраста восемнадцати лет;
- В) женщине, имеющей ребенка в возрасте до трех лет;
- Г) лицу, принимаемому на работу на срок до двух месяцев;
- Д) беременной женщине.

8. 22 сентября 2014 года Дудина была принята на должность уборщицы торгового салона в ООО «Самара» по совместительству с испытательным сроком в два месяца, трудовой договор с ней не заключался, а требования к работе были оговорены в должностной инструкции. 20 октября ей было вручено предупреждение о расторжении трудового договора, как не выдержавшую испытательный срок. Дудина от подписи отказалась и 23 октября была уволена по ст.71 Трудового кодекса РФ. Дудина обратилась в суд с иском к ООО «Самара» о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Какое решение должен вынести суд?

9. Максимальная продолжительность испытательного срока, который может быть установлен при приеме на работу в соответствии с Трудовым кодексом РФ для руководителей организаций и их заместителей:

- А) две недели;
- Б) один месяц;
- В) три месяца;
- Г) шесть месяцев;
- Д) один год.

10. Немова обратилась в суд с иском к ООО «ЛТД» и директору ООО «ЛТД» о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Представитель ООО «ЛТД» заявил, что Немова была принята на работу по совместительству с испытательным сроком в один месяц. Через две недели после начала работы Немовой было вручено предупреждение о расторжении трудового договора, как не выдержавшую испытание, а еще через три дня Немова была уволена по ст.71 Трудового кодекса РФ. В судебном заседании было установлено, что трудовой договор с Немовой не был заключен в письменной форме при

приеме на работу и не был оформлен при фактическом допущении Немовой к работе. Суд вынес решение о восстановлении Немовой на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, а также о взыскании с директора ООО «ЛТД» в пользу Немовой 1000 руб. в виде компенсации морального вреда.

Законно ли решение суда?

11. Через месяц после окончания вуза Малкин обратился в организацию с заявлением о приеме на работу по специальности. Его приняли с двухмесячным испытательным сроком. За неделю до истечения срока испытания Малкина предупредили об увольнении как не выдержавшего испытания и через три дня после предупреждения уволили.

Дайте правовую оценку ситуации.

12. Николаева 11 мая была принята на работу бухгалтером с испытательным сроком 2 месяца. 18 мая Николаева подала заявление о расторжении трудового договора по собственному желанию, т.к. ее не устраивает работа. Работодатель отказался расторгнуть трудовой договор с Николаевой, отметив, что она не может уволиться в течение испытательного срока. Через три дня после подачи заявления Николаева не вышла на работу и была уволена за прогул.

Законны ли действия работодателя?

13. Игнатов был принят на работу с испытательным сроком 1 месяц. За три дня до истечения этого срока Игнатову в устной форме объявили, что испытательный срок продлен на 1 месяц.

Правомерны ли действия работодателя?

14. Сажина, ранее нигде не работавшая, подала заявление о приеме на работу на должность юриста. От нее потребовали представления следующих документов: паспорт, трудовую книжку, страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, диплом об окончании вуза, медицинскую справку о состоянии здоровья, справку о наличии жилой площади и о семейном положении.

Какие нарушения допущены при приеме на работу?

Какие документы предъявляются при приеме на работу?

15. На фабрику обратились с заявлениями о приеме на работу: четырнадцатилетний подросток, обучающийся в школе; пятнадцатилетний подросток; офицер, демобилизованный из Вооруженных сил; специалист по окончании вуза. Все они ранее не работали.

Какие документы имеет право потребовать работодатель от вышеуказанных лиц при приеме на работу?

16. Мохов обратился в суд с жалобой на отказ в приеме на работу. В судебном заседании было установлено, что Мохову отказали в приеме на работу, т.к. с последнего места работы он был уволен за прогул. Суд в удовлетворении жалобы отказал, т.к. увольнение за прогул характеризует деловые личные качества работника, и отказ в приеме на работу не является дискриминацией.

Является ли решение суда законным?

17. Иванов 20 февраля написал заявление о приеме на работу. В тот же день директор показал ему рабочее место и предложил приступить к работе. Приказ о приеме на работу был издан 23 февраля. При получении заработной платы выяснилось, что на основании приказа о приеме на работу бухгалтерия не оплатила работу Иванова за 20-22 февраля.

С какого дня Иванов должен считаться работающим?

Изменится ли решение, если рабочее место показал и предложил приступить к работе не директор, а начальник отдела?

18. Колосова 3 августа обратилась в ООО «Спарк» с заявлением о приеме на работу бухгалтером. В связи с необходимостью срочной подготовки отчета она в этот же день приступила к работе. 5 августа был издан приказ о приеме на работу Колосовой с испытательным сроком 1 месяц.

С какого дня и на каких условиях Колосова принята на работу, учитывая, что трудовой договор с ней не заключался?

19. Федоров был перемещен из одного структурного подразделения организации в другое. В трудовом договоре с Федоровым было указано структурное подразделение, в котором он должен работать. Работник обратился с заявлением к руководителю, где указал, что фактически был осуществлен его перевод на другую работу, с кото-

рым он не согласен. Руководитель в ответе на заявление сообщил, что обязательные условия трудового договора не изменились при перемещении, и работник обязан приступить к работе.

Дайте правовую оценку ситуации и ответа руководителя.

20. Осколкин был принят на работу менеджером в отдел закупки сырья. Через полтора года работы он был перемещен в отдел сбыта без изменения должности. Считая действия работодателя незаконными, Осколкин подал соответствующее заявление на имя директора. Директор объяснил, что перемещение было осуществлено законно, т.к. не были изменены должность, режим работы, а также заработная плата работника.

Дайте правовую оценку ситуации.

21. Сокин был уведомлен в письменной форме о том, что через два месяца ему снижают заработную плату. Считая, такие изменения незаконными Сокин обратился с заявлением к руководителю. Однако ему объяснили, что действия работодателя вызваны ухудшением экономического положения и не противоречат законодательству.

Являются ли действия работодателя законными?

22. Машинист технологических насосов получил на работе профессиональное заболевание – тугоухость. С таким заболеванием запрещено работать машинистом.

Какие действия обязан совершить работодатель в данной ситуации?

Имеет ли право работодатель уволить машиниста?

23. В каком случае из перечисленных в соответствии с Трудовым кодексом РФ допускается перевод на другую работу по инициативе работодателя без согласия работника:

- А) работника, находящегося в состоянии опьянения;
- Б) в порядке дисциплинарного взыскания;
- В) в случае производственной аварии;
- Г) в связи с недостаточной квалификацией работника.

24. На какой срок может быть переведен работник на другую работу в случае простоя:

- А) на срок до двух недель;
- Б) на срок до одного месяца;
- В) на срок до одного месяца в течение календарного года;
- Г) на срок до шести месяцев;
- Д) на все время простоя.

25. 20 мая Пронин был принят на работу водителем на автотранспорт работодателя. Однако через месяц в связи с необходимостью производства капитального ремонта машины, на которой работал Пронин, его перевели на работу автослесаря в той же организации. На новую работу Пронин не вышел и был уволен за прогул. Пронин обратился с иском в суд о восстановлении на работе в связи с незаконным увольнением.

Какое решение должен вынести суд?

26. При смене собственника имущества организации новый собственник имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации в срок не позднее:

- А) одного месяца;
- Б) трех месяцев;
- В) шести месяцев;
- Г) одного года.

С какого момента исчисляется этот срок?

27. Врач-стоматолог не был допущен до работы заведующим стоматологическим отделением больницы в связи с тем, что пришел на работу в состоянии опьянения. На следующий день его уведомили, что он отстраняется от работы до решения вопроса о наложении на него дисциплинарного взыскания.

Законно ли отстранен работник?

28. В период отстранения от работы заработная плата работнику:

- А) выплачивается в размере его средней заработной платы;
- Б) выплачивается в размере не менее двух третей его средней заработной платы;
- В) выплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада);
- Г) не начисляется.

29. Чернова 24 марта была принята на работу на время отсутствующей по болезни Зиминой. 11 апреля в связи с выходом в этот день Зиминой Чернова была уволена. Считая увольнение незаконным, Чернова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, указав, что работодатель обязан был предупредить об увольнении за три дня.

Какое решение должен вынести суд?

30. Работник имеет право расторгнуть срочный трудовой договор:

- А) без предварительного предупреждения;
- Б) предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня;
- В) предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели.

31. Какой срок предупреждения работодателя о расторжении трудового договора по инициативе работника установлен Трудовым кодексом РФ:

- А) три дня;
- Б) одна неделя;
- В) две недели;
- Д) один месяц;
- Е) два месяца.

32. Работник 09.02.2015 года подал работодателю заявление об увольнении по собственному желанию следующего содержания:

1 вариант: «Прошу уволить меня по собственному желанию.».

2 вариант: «Прошу уволить меня по собственному желанию 27.02.2015 года.».

3 вариант: «Прошу уволить меня по собственному желанию 11.02.2015 года.».

4 вариант: «Прошу уволить меня по собственному желанию 11.02.2015 года в связи с выходом на пенсию.».

Определите дату увольнения (последний день работы) работника. Вправе или обязан работодатель уволить работника в эту дату?

33. Родина обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, оплате вынужденного прогула, компенсации морального вреда за незаконное увольнение. В судебном заседании было установлено, что 22

марта Родина подала заявление об увольнении по собственному желанию. В заявлении не была указана дата, с которой должно быть произведено увольнение. Родина была уволена на следующий день после подачи заявления. Представитель работодателя пояснил, что 23 марта на место Родиной был принят другой работник, поэтому увольнение было произведено до истечения срока предупреждения. Признав доводы ответчика обоснованными и законными, суд вынес решение об отказе в удовлетворении требований Родиной.

Является ли решение суда законным?

34. Инженер Тюрин 6 апреля подал заявление об увольнении по собственному желанию. 16 апреля он заявил, что передумал увольняться и отзывает заявление. Работодатель пояснил Тюрину, что на его место уже приглашен другой работник, который будет принят на место Тюрина после его увольнения.

Дайте правовую оценку ситуации.

35. Шахова 1 июля написала заявление об увольнении по собственному желанию, а 5 июля заболела. 15 июля Шахову уволили на основании поданного заявления. Считая увольнение во время болезни незаконным, Шахова подала иск в суд о восстановлении на работе.

Какое решение должен вынести суд?

36. Ильина, находившаяся в отпуске по уходу за ребенком, и Стасова, мать троих детей, были уволены в связи с ликвидацией организации. Работницы подали иски в суд о восстановлении на работе в связи с незаконным увольнением. В судебном заседании было установлено, что работодателем в целом была соблюдена процедура увольнения по данному основанию, но увольнение было произведено на стадии ликвидации организации. Из Единого государственного реестра юридических лиц организация на момент увольнения не была исключена.

Какое решение должен вынести суд?

37. Артюхова обратилась в суд с иском о признании незаконным ее увольнения в связи с ликвидацией предприятия. Исследовав материалы дела, суд установил, что истица была уволена по истечении двух месяцев после введения в организации процедуры внешнего

управления. В момент рассмотрения дела в суде организация была объявлена банкротом и в отношении нее открыто конкурсное производство, однако процедура ликвидации еще не завершена. В связи с этим суд посчитал, что увольнение в связи с ликвидацией организации произведено незаконно.

Согласны ли Вы с решением суда?

38. Стасова была уволена по п.2 ч.1 ст.81 Трудового кодекса РФ. Она обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда. Истица считает увольнение незаконным, т.к. несмотря на предупреждение о предстоящем увольнении в установленный законом срок, были нарушены иные нормы, закрепленные в Трудовом кодексе РФ. В частности, Стасова является единственным членом семьи, имеющим самостоятельный заработок, имеет на иждивении несовершеннолетнюю дочь и имеет преимущественное право перед другими работниками на оставление на работе. В судебном заседании было установлено, что при проведении мероприятий по сокращению штата работников администрация предприятия вакантных должностей истице не предлагала в связи с отсутствием таковых. Аналогичных занимаемой истицей должностей не было (до сокращения штатов была только одна соответствующая штатная единица).

Какое решение должен вынести суд?

39. Работник обратился с иском в суд о восстановлении на работе и оплате времени вынужденного прогула. В судебном заседании было установлено, что работник был уволен по сокращению штата. Учитывая наличие в организации профкома, работодатель уволил работника через два месяца после получения его мотивированного мнения.

Какое решение должен вынести суд?

40. Семнадцатилетний Авдеев работал помощником инженера-технолога. В связи с реорганизацией он был уволен по сокращению штата работников. При этом его письменно предупредили о предстоящем увольнении за два месяца, другую работу не предлагали из-за отсутствия вакансий, а также Авдеев получил все выплаты, предусмотренные законом при сокращении штата.

Законно ли уволен Авдеев?

На какие выплаты имеет право работник при увольнении по п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ?

41. Иванова, инспектор отдела кадров, была уволена по п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ по сокращению штата работников. В новом штатном расписании должность инспектора кадров была исключена, но в юридический отдел была включена новая штатная единица. Однако на новую должность юриста приняли не Родину, имеющую юридическое образование, а другого работника, у которого был большой стаж работы по юридической специальности. Родина обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и оплате труда за время вынужденного прогула, в связи с тем, что, по ее мнению, сокращения штата не произведено, так как общая численность штатных единиц в штатном расписании осталась неизменной.

Какое решение должен вынести суд?

42. Заварживом администрации обратилась с иском в суд о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула в связи с незаконным увольнением за несоответствие занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации. В судебном заседании было установлено, что недостаточность квалификации была подтверждена результатами аттестации, однако аттестация проведена с нарушениями. Кроме того, истица проработала в этой должности 22 года, никаких замечаний к ее работе нет, она обучается в вузе.

Какое решение должен вынести суд?

43. Какое действие работника из перечисленных квалифицируется как прогул:

А) отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня;

Б) невыход на работу при досрочном отзыве из отпуска по инициативе работодателя;

В) самовольный невыход на работу по истечении двухнедельного срока предупреждения о расторжении трудового договора по собственному желанию;

Г) отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов суммарно в течение рабочего дня.

44. Дубровин был уволен за прогул без уважительных причин. Он обратился с иском в суд о восстановлении на работе, при этом указал, что находился на лечении и представил больничный лист на день позже его увольнения, однако работодатель отказался отменить приказ об увольнении. Учитывая, что работник мог сообщить работодателю о том, что болен, суд отказал в удовлетворении исковых требований.

Законно ли решение суда?

45. Трошкин, находившийся в состоянии опьянения, в свой выходной день зашел на работу, т.к. хотел встретиться с другом, у которого этот день был рабочим. На следующий день был вынесен приказ об увольнении Трошкина за появление на работе в состоянии опьянения.

Законно ли увольнение Трошкина?

46. Булкин был уволен за разглашение коммерческой тайны – финансовых данных компании. В судебном заседании по иску Булкина о восстановлении на работе было установлено, что в организации нет положения о коммерческой тайне и в трудовом договоре с Булкиным не указаны сведения, относящиеся к коммерческой тайне.

Какое решение должен вынести суд?

47. Работника завода задержали на проходной. У него в сумке обнаружили измерительные приборы с маркировкой завода. На следующий день работника уволили за хищение.

Законно ли произведено увольнение?

48. 15 апреля судом был вынесен приговор, которым Сайкин и Хомяков были признаны виновными в совершении кражи из организации, где они работали. На следующий день (16 апреля) Сайкина и Хомякова уволили за совершение по месту работы хищения.

Законно ли увольнение Сайкина и Хомякова?

49. Власова, работавшая в должности бухгалтера-кассира, была уволена по п.7 ч.1 ст.81 ТК РФ за то, что не спасла деньги во время пожара в организации.

Законно ли увольнение Власовой?

50. Ерофеева, работавшая продавцом, была уволена в связи с утратой доверия за недостачу товарно-материальных ценностей. Она обратилась с иском в суд о восстановлении на работе, указав, что ее вины в образовании недостачи нет, т.к. товар находился в коридоре, все ходили мимо товара. Кроме того, в судебном заседании было установлено, что истица неоднократно писала докладные руководителю об этом, просила выделить ей специально оборудованное помещение, но руководитель на ее докладные не реагировал.

Какое решение должен вынести суд?

51. Силина, учитель физкультуры в школе, была уволена по п.8 ч.1 ст.81 ТК РФ, в связи с тем, что директору школы стали известны следующие факты: Силина неоднократно избивала пьяного мужа, нецензурно выражалась. Все это видели и слышали соседские дети, которые учились в школе, где работала Силина. Силина обратилась с иском в суд о восстановлении на работе в связи с незаконным увольнением. При этом она указала, что все перечисленные действия, послужившие основанием к увольнению, совершались не в рабочее время и не на работе.

Какое решение должен вынести суд?

52. Львов был уволен с работы по п.9 ч.1 ст. 81 ТК РФ, за то, что, будучи заместителем директора организации, заключил договор на поставку оборудования для школы. Стоимость оборудования была занижена, чем организации-поставщику был причинен ущерб. При этом договор подписывал не Львов, а директор организации.

Законно ли увольнение Львова?

53. Вилкин обратился в суд с иском о восстановлении на работе в связи с незаконным увольнением по п.10 ч. ст.81 ТК РФ. В судебном заседании было установлено, что Вилкин работал в должности директора художественного училища. В результате ревизии были выявлены злоупотребления в его деятельности, в том числе он незаконно получал заработную плату, в училище работали подставные лица.

Какое решение должен вынести суд?

54. В каком случае из перечисленных расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа:

А) при увольнении работника, не достигшего восемнадцати лет;

Б) при увольнении работника в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

В) при увольнении работника, не выдержавшего испытания при приеме на работу;

Г) при увольнении в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Учебное издание

***Бронникова Марина Николаевна,
Малинина Любовь Юрьевна***

ТРУДОВОЕ ПРАВО РОССИИ

Часть I

Практикум

Корректор *Л. А. Кнохинова*

Подготовка оригинал-макета *Л. Н. Законовой*

Подписано в печать 16.05.2017.

Формат 60x84 1/16. Бумага офсетная. Печать оперативная.

Печ. л. 4,5. Тираж 25 экз. Заказ № Арт. - 47/2017.

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САМАРСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ имени академика С. П. КОРОЛЕВА»

(Самарский университет)

443086, САМАРА, МОСКОВСКОЕ ШОССЕ, 34.

Изд-во Самарского университета.
443086, Самара, Московское шоссе, 34.