

Приднестровский государственный университет им.Т.Г.Шевченко

Институт истории, государства и права

Кафедра гражданского и трудового права

Н.А.Шеленга

**Трудовое право
(общая часть)**

Учебно-методическое пособие

Тирасполь,
2012

Автор: **Н.А. Шеленга**, ст.преподаватель кафедры гражданского и трудового права Института истории, государства и права ПГУ им. Т.Г. Шевченко

Рецензенты: **Н.В. Щукина**, кандидат юридических наук, зав. кафедрой гражданского и трудового права Института истории, государства и права ПГУ им. Т.Г. Шевченко

А.С. Салкуцан, первый заместитель председателя Верховного Суда Приднестровской Молдавской Республики

Учебно-методическое пособие рекомендовано к изданию кафедрой гражданского и трудового права ИИГиП ПГУ им.Т.Г.Шевченко (протокол №2 от «15» сентября 2012г.) и Научно-методическим советом ИИГиП ПГУ им.Т.Г.Шевченко (протокол № 3 от «02» ноября 2012 г.)

Трудовое право (общая часть). Учебно-методическое пособие. Для студентов, обучающихся по специальности «Юриспруденция». – Тирасполь, 2012. – 72с.

Настоящее учебно-методическое пособие предназначено для изучения общей части трудового права, проведения семинарских и практических занятий со студентами, обучающимися по специальности «Юриспруденция». Пособие содержит учебно-тематический план изучения дисциплины, программный материал курса, включающий методические рекомендации по изучению каждой темы общей части трудового права, контрольные вопросы для самопроверки, тестовые задания, практические задачи, а также список рекомендуемой нормативной, учебной и научной литературы. Представленное издание может быть полезно студентам юридических вузов и факультетов, обучающимся по программам подготовки специалистов и бакалавров юриспруденции, для слушателей системы повышения квалификации, работников кадровых служб и всех желающих обновить свои знания в области трудового права.

УДК 349.2 (072.5) (075.8)

ББК X 405.1 я 73

III 42

СОДЕРЖАНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ	5
УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	7
Лекции	
Семинарские и практические занятия	
ПРОГРАММНЫЙ МАТЕРИАЛ КУРСА	10
Тема №1 : Понятие, предмет, метод и система трудового права	10
Методические рекомендации	
Контрольные вопросы	
Тестовые задания	
Задачи	
Нормативные правовые акты	
Специальная литература	
Тема №2: Источники трудового права	19
Методические рекомендации	
Контрольные вопросы	
Тестовые задания	
Задачи	
Нормативные правовые акты	
Специальная литература	
Тема №3: Принципы трудового права	27
Методические рекомендации	
Контрольные вопросы	
Тестовые задания	
Задачи	
Нормативные правовые акты	
Специальная литература	
Тема №4: Система правоотношений трудового права	34
Методические рекомендации	
Контрольные вопросы	
Тестовые задания	
Задачи	
Нормативные правовые акты	
Специальная литература	
Тема №5: Социальное партнерство в сфере труда	46
Методические рекомендации	
Контрольные вопросы	
Тестовые задания	

Задачи
Нормативные правовые акты
Специальная литература

Тема №6: Коллективные договоры и соглашения

54

Методические рекомендации
Контрольные вопросы
Тестовые задания
Задачи
Нормативные правовые акты
Специальная литература

Тема №7: Правовой статус профсоюзов в сфере труда

62

Методические рекомендации
Контрольные вопросы
Тестовые задания
Задачи
Нормативные правовые акты
Специальная литература

Предисловие

Трудовое право - одна из ведущих отраслей отечественного права, регулирующая общественные отношения по организации и применению наемного труда, функционированию рынка труда. Оно призвано обеспечивать интересы, потребности настоящего и будущих поколений граждан в благоприятных для жизни условиях труда. Одной из важнейших форм реализации человеком своих способностей к труду является работа по трудовому договору. Наемными работниками или работодателями является большинство граждан ПМР. Однако интересы работников и работодателей часто противоречат друг другу, поэтому в регулировании трудовых и иных связанных с ними отношений должно быть обеспечено их разумное сочетание.

С принятием Трудового кодекса ПМР произошло обновление массива нормативных правовых актов о труде, на законодательном уровне большинство институтов трудового права претерпели значительные изменения. Существенно расширено содержание трудового договора, изменен и дополнен перечень оснований его прекращения. В законодательстве появилось понятие социального партнерства, закреплены формы его осуществления, установлена ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы. Претерпел некоторые изменения институт материальной ответственности сторон трудового договора. Изучению названных и иных вопросов посвящен данный курс.

Цель изучения дисциплины - получение систематизированных знаний о правовом регулировании трудовых отношений в соответствии с законодательством ПМР, а также изучение международно-правовых документов в области регулирования труда, получение практических навыков юридической деятельности в сфере охраны социально-трудовых прав и интересов.

Задачи изучения дисциплины

- уяснение содержания актов, регулирующих трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения, прежде всего, международных актов, Трудового Кодекса ПМР, законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов;
- привитие навыков анализа и обобщения литературы по трудовому праву;
- воспитание навыков правоприменительной деятельности в области трудового права;
- формирование навыков разрешения трудовых споров, защиты законных прав и интересов субъектов трудового права – работников, представителей работников (профсоюзов), работодателей, их представителей, государственных органов, наделенных полномочиями в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Требования к уровню подготовки студентов, завершивших изучение дисциплины

Изучив полный курс «Трудовое право», студент должен в полном объеме обладать познаниями в области правового регулирования общественных отношений в сфере труда и уметь их применять на практике.

Студент должен знать:

- строение трудового права, историю его становления;
- источники правового регулирования отношений в сфере труда;
- понятие и виды правоотношений в сфере труда;
- принципы правового регулирования правоотношений в сфере труда;
- субъектный состав трудового права;
- социальное партнерство как механизм регулирования правоотношений в сфере труда;
- порядок заключения, изменения и расторжения трудового договора;

- правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха;
- правовое регулирование оплаты труда, гарантии и компенсации в сфере труда;
- виды юридической ответственности за нарушения трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, актов социального партнерства;
- особенности регулирования труда отдельных категорий работников;
- правовые основы охраны труда;
- международно-правовой механизм регулирования труда;
- проблемы правового регулирования труда в зарубежных странах.

Студент должен уметь:

- работать с текущим трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, справочными правовыми системами;
- использовать теоретические знания применительно к практическим ситуациям;
- составлять основные типовые документы, связанные с применением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, защитой трудовых прав граждан.

Связь с учебными дисциплинами по специальности «Юриспруденция»

Трудовое право является самостоятельной отраслью права: имея свой предмет правового регулирования, использует методы правового регулирования иных отраслей права и включает в себя комплексные правовые институты.

Трудовое право преподается одновременно с такими правовыми дисциплинами как гражданское, административное, уголовное право; гражданский и уголовный процесс и др.

Междисциплинарные связи:

1. Теория государства и права.

Темы: Предмет, метод, источники, принципы, субъекты права.

2. Конституционное право.

Темы: Источники трудового права, правовой статус гражданина в сфере труда.

3. Административное право.

Темы: Государственное управление занятостью и охраной труда, государственный надзор и контроль, административная ответственность за нарушение трудового законодательства.

4. Гражданское право.

Темы: Гражданско-правовая ответственность за причинение вреда здоровью, социальное страхование, компенсация морального вреда.

5. Уголовное право.

Тема: Ответственность за нарушение трудового законодательства.

6. Право социального обеспечения.

Темы: Трудовой стаж, социальная защита безработных, трудовые пенсии, пособия по временной нетрудоспособности, пособия семьям с несовершеннолетними детьми.

7. Гражданский процесс.

Темы: Подведомственность, подсудность, порядок рассмотрения гражданских дел в судах.

УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Лекции

№ п/п	Наименование темы и вопросов занятия
1.	Тема №1: Понятие, предмет, метод и система трудового права 1. Понятие труда и его роль в жизни общества. 2. Общественно-трудовые отношения - главные в сфере социальной организации труда. 3. Предмет трудового права: трудовые отношения работников с работодателями. Иные отношения, тесно связанные с трудовыми. 4. Понятие и значение трудового права как одной из основных отраслей системы права. 5. Метод трудового права и его особенности. 6. Система трудового права и система трудового законодательства. 7. Предмет и система трудового права как науки. 8. Отграничение трудового права от смежных отраслей права, связанных с трудовой деятельностью (гражданского, административного, права социального обеспечения и др.). 9. Тенденции реформирования трудового законодательства в современный период. 10. Роль и функции современного трудового права.
2.	Тема №2: Источники трудового права. 1. Понятие источников трудового права и их виды. 2. Конституция ПМР как источник трудового права. Основной закон о труде – Трудовой кодекс ПМР, законы, регулирующие трудовые и непосредственно связанные с ними отношения в сфере применения труда работников. 3. Подзаконные нормативные акты о труде: акты Президента ПМР, Министерства здравоохранения и социальной защиты ПМР и др. Акты-соглашения как специфический источник трудового права, коллективные договоры организаций. 4. Действие нормативных правовых актов о труде во времени, в пространстве и по кругу лиц. 5. Общее и специальное законодательство. 6. Роль судебной практики по трудовым делам в правоприменительной деятельности. 7. Международные стандарты трудовых прав. Значение международных договоров, конвенций и рекомендаций Международной организации труда (МОТ), иных международных актов: Европейской социальной хартии, конвенций и договоров СНГ
3.	Тема №3: Принципы трудового права. 1. Понятие и значение принципов трудового права, их соотношение с общеправовыми и межотраслевыми принципами. 2. Общая характеристика принципов трудового права: их структура, классификация и реализация в нормах трудового права.

4.	Тема №4: Система правоотношений трудового права. 1. Общая характеристика и понятие системы правоотношений трудового права. 2. Индивидуальное трудовое правоотношение, его особенности и отличие от смежных правоотношений в области трудовой деятельности. 3. Работник как субъект трудового правоотношения. 4. Работодатель как субъект индивидуального трудового правоотношения. 5. Содержание индивидуального трудового правоотношения. 6. Основания возникновения трудового правоотношения (трудовой договор, сложные юридические фактические составы), основания изменения и прекращения трудовых правоотношений. 7. Правоотношения, тесно связанные с трудовыми (производные): их субъекты, содержание, основания возникновения, изменения и прекращения.
5.	Тема №5: Социальное партнерство в сфере труда. 1. Понятие и стороны социального партнерства. Предпосылки возникновения института социального партнерства. 2. Принципы социального партнерства. 3. Формы социального партнерства. 4. Порядок формирования и условия функционирования органов социального партнерства. 5. Порядок ведения и предмет коллективных переговоров. 6. Участники коллективных переговоров, их права и обязанности, гарантии и компенсации за время переговоров. Ответственность лиц, представляющих работодателя, уклоняющихся от участия в переговорах либо виновных в непредставлении необходимой информации.
6.	Тема №6: Коллективные договоры и соглашения. 1. Коллективный договор: понятие, значение и содержание. 2. Стороны коллективного договора. 3. Порядок заключения, изменения, дополнения коллективного договора и особенности его действия. 4. Контроль за соблюдением коллективного договора и ответственность за нарушение или невыполнение его условий. 5. Понятие и роль соглашений в регулировании социально-трудовых отношений. 6. Сфера действия и виды соглашений, их содержание. 7. Участники соглашения. 8. Порядок и сроки разработки соглашений. Заключение соглашений и порядок присоединения к ним. 9. Контроль за выполнением соглашений на всех уровнях. Ответственность за нарушение соглашения или его невыполнение.
7.	Тема №7: Правовой статус профсоюзов в сфере труда. 1. Понятие, значение и функции профсоюзов. 2. Принципы деятельности профсоюзов. 3. Понятие и классификация прав профсоюзов. 4. Гарантии прав профсоюзов. 5. Ответственность за нарушение законодательства о правах профсоюзов.

СЕМИНАРСКИЕ И ПРИКТИЧЕСКИЕ ЗАНИЯ

№ п/п	Наименование темы
1.	Тема: Понятие, предмет, метод и система трудового права.
2.	Тема: Источники трудового права.
3.	Тема: Принципы трудового права.
4.	Тема: Общая характеристика и понятие системы правоотношений трудового права.
5.	Тема: Социальное партнерство в сфере труда.
6.	Тема: Коллективные договоры и соглашения как акты социального партнерства.
7.	Тема: Правовой статус профсоюзов в сфере труда.

ПРОГРАММНЫЙ МАТЕРИАЛ КУРСА

Тема №1 : Понятие, предмет, метод и система трудового права.

Методические рекомендации

Приступая к изучению трудового права, необходимо определить его предмет и метод. Предметом трудового права является комплекс общественных отношений по труду, состоящий из двух групп: собственно трудовые отношения, т.е. общественные отношения, которые складываются в процессе организации и применения наемного труда; отношения, непосредственно связанные с трудовыми, которые могут предшествовать, сопутствовать и вытекать из собственно трудовых отношений (ст. 1 ТК ПМР).

Трудовые отношения - это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессией, специальностью с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством ПМР, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

К производным или тесно связанным с трудовыми правоотношениям относятся (ст.1 ТК ПМР):

- а) отношения по организации труда и управлению трудом;
- б) отношения по трудоустройству у данного работодателя;
- в) отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;
- г) отношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
- д) отношения по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
- е) отношения по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;
- ж) отношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда);
- з) отношения по разрешению трудовых споров.

Изучая метод трудового права как совокупность способов воздействия на субъектов трудовых отношений, необходимо уяснить его особенности: сочетание диспозитивного, рекомендательного и императивного способов регулирования трудовых отношений, сочетание централизованного и локального регулирования трудовых отношений, единство и дифференциация правового регулирования труда, участие профессиональных союзов в правовом регулировании трудовых отношений, своеобразие способов защиты трудовых прав наемных работников. Определив предмет и метод трудового права, необходимо перейти к изучению системы трудового права.

Система трудового права представляет собой научно обоснованную классификацию его норм, предполагающую деление единого предметного целого (отрасли) на отдельные относительно самостоятельные структурные образования (институты), а также на иные более дробные по составу устойчивые общности норм (подинституты).

Структурное деление норм трудового права как отрасли подразумевает также наличие Общей и Особенной частей, которые между собой соотносятся как общее и конкретное.

Общая часть трудового права представляет собой совокупность правовых норм,

определяющих цели и задачи трудового законодательства, основные принципы правового регулирования трудовых и иных тесно связанных с ними трудовых отношений, источники трудового права и их действие во времени, в пространстве и по кругу лиц, понятие трудовых отношений, их субъектный состав, основания возникновения, изменения и прекращения, а также понятие, принципы и формы социального партнерства.

В особенную часть входят отдельные институты трудового права, такие как трудовой договор, рабочее время и время отдыха, оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации, профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации, охрана труда, материальная ответственность, дисциплина труда, ответственность за нарушение трудовых прав, трудовые споры и др.

Отдельно выделяется специальная часть трудового права, которая представляет собой совокупность международных норм или стандартов труда, являющихся формально-юридическим выражением международно-правового регулирования труда.

При рассмотрении понятия трудового права необходимо выяснить роль и функции трудового права на современном этапе.

Основная роль трудового права регулятивная, т. е. в процессе труда устанавливаются такие правила поведения людей, которые отвечают задачам производства, охраняют труд работников, обеспечивают гарантии основных их трудовых конституционных прав. Трудовое право призвано способствовать повышению производительности труда, эффективности производства, укреплению дисциплины труда и улучшению условий труда и быта работников.

Роль, задачи и функции трудового права тесно связаны между собой, отражая интересы как работников, так и работодателей и всего общества, государства. Задачи трудового права направлены на достижение целей правового регулирования труда – эффективности, оптимальности. Трудовое законодательство призвано защищать, всемерно охранять трудовые права наиболее слабо защищенной стороны трудовых отношений – работников. Оно не должно в своем развитии снижать установленный, т. е. достигнутый прогрессом общества, высокий уровень условий труда. Статья 1 ТК, определяя цели и задачи законодательства о труде, указывает, что целью является установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей. Основной задачей трудового законодательства является создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, а также интересов государства. Таким образом, подчеркивается необходимость сочетания в сфере труда интересов всех трех партнеров: работников, работодателей и государства.

Функции трудового права – это основные направления воздействия его норм на поведение (через сознание, волю) людей в процессе труда для достижения задач и целей данной отрасли права. Регулятивные и охранительные функции свойственны и другим отраслям. Выделим специфические функции данной отрасли права:

- социальная, обеспечивающая занятость, реализацию и гарантию права на труд, безопасные условия и охрану труда (в некоторых западных странах, например, во Франции, данная отрасль имеет и соответствующее название – «социальное право»);

- защитная, то есть установление высокого уровня условий труда, надзор и контроль за исполнением норм трудового законодательства, охраны труда, порядок разрешения индивидуальных и коллективных споров, восстановление реально нарушенных трудовых прав;

- хозяйственная или производственная, направленная на обеспечение эффективности производства, улучшение качества его продукции, рациональное использование трудовых ресурсов, укрепление трудовой дисциплины;

- воспитательная, отражаемая в нормах о дисциплине труда, поощрениях за труд, дисциплинарной и материальной ответственности;

– функция социального партнерства или развития производственной демократии, которая выражается в участии работников в управлении предприятием, организацией, обеспечении прав профсоюзов и иных представителей работников.

Важное теоретическое и практическое значение имеет отграничение трудового права от смежных отраслей права, связанных с трудовой деятельностью. Смежный характер по отношению к трудовому праву имеют такие отрасли как гражданское, административное право и право социального обеспечения. В предмете и методе правового регулирования указанных отраслей есть как общие, так и отличительные черты.

Трудовое и гражданское право являются смежными отраслями. На основании норм трудового права человек может реализовать свои способности к труду путем заключения трудового договора. Способности к труду могут быть использованы и на основании гражданско-правовых договоров о труде, в частности, договоров подряда, поручения, возмездного оказания услуг, агентирования, доверительного управления имуществом, авторского и других. Связь трудового права и гражданского права состоит в том, что предметом регулирования этих отраслей права выступают отношения, связанные с осуществлением трудовой деятельности. Отграничение трудового права от гражданского имеет важное теоретическое и практическое значение. Следует указать следующие основные критерии разграничения указанных отраслей права:

– по предмету правового регулирования: в трудовом праве предметом является процесс труда работника по определенной специальности, работа в общем трудовом процессе данного производства, а в гражданском – уже овеществленный результат или продукт труда;

– по методу правового регулирования: в трудовом праве работник подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка организации, дисциплине труда данного производства, метод гражданского права основан на автономии воли и юридическом равенстве сторон;

– в трудовом праве в обязанности работодателя входит организация труда и обеспечение надлежащих условий труда в соответствии с требованиями действующего законодательства, а в гражданском праве лицо, осуществляющее трудовую деятельность, организует свой труд самостоятельно, на свой страх и риск и под свою ответственность.

Связь трудового права с административным правом состоит в том, что в предмет регулирования указанных отраслей права входят управленческие отношения. Однако предметом трудового права являются управленческие отношения, которые носят производственный характер, а предмет административного права составляют управленческие отношения, которые носят государственно-властный характер. Различны и методы правового регулирования трудовых и административных отношений. Если метод административного права носит императивный характер, основан на субординации, отношениях власти и подчинения, то методу гражданского права присущ метод сочетания императивных и диспозитивных способов регулирования трудовых отношений. Также необходимо отметить, что трудовое право регулирует трудовые отношения всех категорий работников, в то время как нормы административного права регламентируют порядок прохождения государственной службы государственными служащими.

Говоря о смежных отраслях права, следует рассмотреть соотношение трудового права с правом социального обеспечения. Как самостоятельное структурное образование (отрасль) право социального обеспечения сформировалось сравнительно недавно (в 60—70-х гг. XX столетия). До этого большинство юридических норм, регулирующих отношения по социальному обеспечению, входило в отрасль трудового права. Поэтому трудовое право и право социального обеспечения связывают общие черты предмета и метода правового регулирования.

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

различия заключаются в следующем: во-первых, в отличие от трудового права предмет регулирования права социального обеспечения составляют общественные отношения, возникающие в результате реализации гражданами права на социальное обеспечение, а не права на труд; во-вторых, право социального обеспечения предусматривает выплату денежных сумм гражданам в виде пенсий и пособий из централизованных фондов (Фонда обязательного социального страхования, Пенсионного фонда, Фонда содействия занятости), в то время как трудовое право регулирует оплату труда из фондов, существующих на конкретных предприятиях; в-третьих, между указанными отраслями существуют различия и в методах правового регулирования. В отличие от трудового права для метода права социального обеспечения не характерны договорный порядок возникновения правоотношений и сочетание централизованного и локального регулирования отношений. Граждане реализуют свое право на социальное обеспечение на основании директивных норм права, принимаемых компетентными государственными органами, в силу чего они не могут изменяться и конкретизироваться соглашением сторон. Исключение составляют случаи, когда локальными нормативными актами (обычно коллективными договорами) предусматривается улучшение материального положения работников и членов их семей за счет средств самой организации.

В завершение изучения темы, студенту необходимо обозначить тенденции развития трудового права, которые рассматриваются в единстве прошлого, настоящего и будущего развития отечественного трудового права. Если в советское время не существовала кроме КЗоТ своя система трудового законодательства, то ныне уже создана система трудового законодательства, включающая не только Конституцию, Трудовой кодекс, но и ряд законов и подзаконных актов.

Анализ современного трудового законодательства позволяет выделить следующие основные тенденции его развития.

1. Появившаяся в последнее время и непрерывно растущая безработица вызвала необходимость принятия норм по обеспечению занятости и трудоустройства, что закреплено в Законе ПМР «О занятости населения» и ряде подзаконных актов о гарантиях безработным; на законодательном уровне закреплена государственная политика в области обеспечения занятости.

2. Тенденция демократического развития общества и государства отражена в новейшем законодательстве ПМР о механизме установления, изменения и прекращения трудовых отношений, разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров, увеличении основных и дополнительных отпусков, возрастании роли договорного регулирования трудовых отношений не ниже установленных трудовым законодательством и др.

3. Расширяется сфера действия норм трудового права, а принципы и содержание многих норм используются и в специальных актах, регулирующих труд отдельных категорий работников (работников милиции, военнослужащих, сотрудников исправительно-трудовых учреждений), что является сферой действия административного права, т. е. влияние трудового законодательства на административное в сфере труда возрастает.

4. В системе трудового законодательства в соответствии с Конституцией ПМР все большее значение приобретают общепризнанные принципы и нормы международно-правового регулирования труда (конвенции, рекомендации Международной организации труда).

5. Продолжает углубляться и расширяться дифференциация трудового права, связанная с установлением специальных трудовых норм, регулирующих труд отдельных категорий работников.

6. Современное трудовое право все больше развивает правовое регулирование института социального партнерства.

Таким образом, весь механизм правового регулирования труда в современных условиях направлен на повышение эффективности производства и оптимальное сочетание интересов работников, работодателей, государства и общества.

Контрольные вопросы по теме.

Что такое трудовое право и каково его место в системе отраслей права?

Что является предметом трудового права?

Перечислите и дайте краткую характеристику трудовым отношениям и иным, непосредственно связанным с трудовыми отношениям.

Что представляет собой метод трудового права?

Какими признаками характеризуется метод трудового права?

Каково содержание специфических способов, характеризующих метод трудового права?

Как отграничивается трудовое право от смежных отраслей права - гражданского, административного, права социального обеспечения?

Что составляет систему трудового права как отрасли?

Охарактеризуйте систему трудового законодательства.

Определите основные тенденции реформирования трудового права в современный период.

Тестовые задания.

1. Завершите определение.

Трудовым правом называется одна из важнейших отраслей права, регулирующая...

- а) трудовые отношения между работниками и работодателями.
- б) трудовые отношения между работниками и работодателями и другие непосредственно с ними связанные, производные от трудовых, отношения.
- в) отношения по эксплуатации чужого труда на основании трудового договора.

2. Целями трудового законодательства являются...

- а) установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан.
- б) создание благоприятных условий труда.
- в) защита прав и интересов работников.
- г) защита прав и интересов работодателей.
- д) защита прав и интересов органов государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства.

3. Согласно ст.1 ТК ПМР основными задачами трудового законодательства являются...

- а) создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений.
- б) создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- в) правовое регулирование личных неимущественных отношений;
- г) правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- д) контроль над трудовыми отношениями;

е) перевод правовых норм в конкретные юридические права и обязанности субъектов трудовых правоотношений.

4. это основные направления воздействия правовых норм на поведение (сознание, волю) людей в процессе труда для достижения целей и задач трудового законодательства.

- а) функции трудового права;
- б) нормы трудового права;
- в) институты трудового права;
- г) цели трудового права.

5. Выделите функции, которые выполняет трудовое право.

- а) регулятивная;
- б) охранительная;
- в) социальная;
- г) защитная;
- д) хозяйственно-производственная;
- е) воспитательная;
- ж) развитие производственной демократии;
- з) представительная;
- и) обеспечительная.

6. Сопоставьте название функции и ее содержание.

- 1) Социальная функция
- 2) Защитная функция
- 3) Хозяйственно-производственная
- 4) Воспитательная
- 5) Функция социального партнерства

а) выражается в установлении нормального уровня условий труда, непрерывном его повышении договорным методом, в надзоре и контроле за соблюдением трудового законодательства, правил охраны труда, в порядке разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров и восстановлении нарушенных трудовых прав.

б) отражается в нормах по содействию занятости, реализации свободы труда и права на труд и других трудовых прав, в нормах по обеспечению безопасных условий труда, охраны труда, ограничению рабочего времени, меры труда, оплаты труда, компенсаций и т.д.

в) отражается в нормах о поощрениях, стимулировании высокопроизводительного труда, а также в нормах о дисциплинарной и материальной ответственности за ущерб, причиненный по вине работника производству или работнику по вине работодателя.

г) проявляется в нормах по рациональному использованию трудовых ресурсов, стимулированию качественной и производительной работы, в нормах трудовой дисциплины.

д) выражается в нормах о праве работников на участие в управлении организацией, о правах и гарантиях деятельности профсоюзов, и дополнительных юридических гарантиях права на труд для представителей работников, профсоюзов, коллективов работников.

7. Трудовые отношения характеризуются следующими чертами:

- а) прием работника закрепляется юридическим фактом (например, трудовым

договором);

- б) работодатель обязан выплачивать вознаграждения по итогам года;
- в) работник подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка;
- г) с работником заключается договор о полной материальной ответственности.

8. Перечислите признаки метода трудового права:

- а) своеобразие способов защиты трудовых прав и обязанностей;
- б) участие в регулировании трудовых отношений работников и их представителей;
- в) своеобразие выполнения трудовых обязанностей по договору;
- г) сочетание договорного, рекомендательного и императивного способов регулирования.

9. Система трудового права состоит из...

- а) из законодательства по трудовому праву;
- б) из сферы действия нормативно-правовых актов о труде по кругу лиц;
- в) из общей и особенной частей;
- г) из принципов трудового права.

Задачи

Задача 1.

С гражданином Сидоровым завод заключил договор на 1 месяц по окраске забора заводского участка с оплатой по окончании работ. Через месяц по окончании работы Сидоров потребовал кроме оговоренной оплаты выдать ему компенсацию за неиспользованный отпуск.

Правомерно ли его требования? В каких отношениях с заводом находился Сидоров?

Задача 2.

Военнослужащий обратился с заявлением к командированию, в котором просил компенсировать сверхурочную работу повышенной оплатой или предоставлением другого времени отдыха. В удовлетворении заявления было отказано в связи с тем, что на военнослужащих трудовое законодательство не распространяется.

Соответствует ли данный вывод законодательству?

Задача 3.

Директор школы №81 заключил с гражданином Козловым соглашение, в соответствии с которым Козлов в течение двух месяцев должен произвести остекление окон в школе. По окончании работы Козлов предъявил дополнительные требования: во-первых, увеличить оплату (так как работал в выходные дни, за что положена повышенная оплата) и, во-вторых, оплатить больничный лист (так как во время работы болел 10 дней).

Какие отношения возникли в данном случае? Какой отраслью права регулируются возникшие отношения?

Задача 4.

Никольский работает заместителем главного механика в АО «Машиностроитель» и имеет 80 обыкновенных акций этой организации.

В каких отношениях состоит он с акционерным обществом и какой (какими) отраслью (отраслями) права они регулируются?

Задача 5.

Антонова заключила контракт с УВД г.Тирасполь сроком на 5 лет, в соответствии с которым она должна выполнять обязанности дознавателя и ей присваивается звание младшего лейтенанта.

Какие возникли отношения и чем они регламентируются?

Задача 6.

Карпов, будучи специалистом по радиоэлектронике, заключил контракт с воинской частью №5485, и соответствии с которым ему присвоено звание старшего лейтенанта и он возглавил службу по ремонту электронной аппаратуры. Срок контракта – 5 лет.

Определите характер возникших отношений.

Задача 7.

Борисов отбывает наказание в виде лишения свободы и работает в колонии кочегаром.

Какая отрасль права регулирует его труд?

Задача 8.

При проверке правильности уплаты налогов фирмой «Салют» налоговыми инспекторами был установлен тот факт, что фирма своевременно не перечисляет в бюджет единый социальный налог.

Входят ли отношения между налоговыми органами и работодателями в предмет трудового права?

Задача 9.

В коллективном договоре организации предусматривалось, что работодатель имеет право сокращать продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам, появившимся на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения и вследствие этого отстраненным от работы.

Могут ли трудовые отношения регулироваться коллективным договором? Возможно ли включение в коллективные договоры условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный ТК?

Задача 10.

Коммерческая организация в трудовых договорах со своими работниками предусматривает условие, что работник в случае досрочного расторжения трудового договора по собственной инициативе вправе в течение года после прекращения трудовых отношений трудоустроиваться в другие организации с аналогичным профилем работы.

Оцените правомерность такого условия трудового договора.

Литература

Нормативные правовые акты

Конституция Приднестровской Молдавской Республики, принятая на всенародном референдуме 24 декабря 1995 года и подписанная Президентом ПМР 17 января 1996 года, с изменениями и дополнениями, внесенными конституционными законами ПМР от 30 июня 2000 года № 310-КЗИД (газета "Приднестровье" от 12 июля 2000 года; от 13 июля 2005 года № 593-КЗИД-III (САЗ 05-29); от 10 февраля 2006 года № 1-КЗИД-IV (САЗ 06-7); от 4 июля 2011 г. № 94-КЗИД-V (САЗ 11-27).

Всеобщая декларация прав человека от 10 декабря 1948г.

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966г.

Конвенция о защите прав человека и основных свобод от 4 ноября 1950г.

Европейская социальная хартия от 3 мая 1996г.(пересмотренная).

Трудовой кодекс ПМР от 19 июля 2002 г. № 161-З-III

Гражданский кодекс ПМР от 14 апреля 2000 года № 279-ЗИД. Часть 1. Гражданский кодекс ПМР от 19 июля 2002 г. №164-З-III. Часть 2 и 3

Кодекс ПМР об административных правонарушениях от от 19 июля 2002 года №163-З-III

Закон ПМР от 21.08.1992 г. «О социальной защите граждан, пострадавших вследствие Чернобыльской катастрофы» // СЗМР 92-3.

Закон ПМР от 27.12.2011 г. № 248-З-V «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // САЗ 12-1.

Закон ПМР от 08.06.1993 г. «Об охране и безопасности труда» // СЗМР 93-2.

Закон ПМР от 28.03.1995 г. «О социальной защите ветеранов труда, военной службы и лиц пенсионного возраста» // СЗМР 95-1.

Закон ПМР от 05.12.1995 г. «О трудовых коллективах» // СЗМР 95-4.

Закон ПМР от 08.01.2001 г. № 372-З «О занятости населения» // СЗМР 01-1.

Закон ПМР от 21.06.2001 г. № «Об основах обязательного социального страхования» // САЗ 01-32.

Закон ПМР от 22.06.2001г. № 21-З-III «О Государственном фонде обязательного социального страхования Приднестровской Молдавской Республики» // САЗ 01-32.

Закон ПМР от 14.01.2002 г. №92-З-III «О государственном пенсионном фонде ПМР» // САЗ 02-3.

Закон ПМР от 01.02.2002г. № 98-ЗИД-III «О социальной защите ветеранов войны» // САЗ 02-05.

Закон ПМР от 29.04.2002 г. № 121-З-III «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» // САЗ 02-18.

Закон ПМР от 10.07.2002 г. № 153-З-III «Об обществах с ограниченной ответственностью» // САЗ 02-28.

Закон ПМР от 11.08.2003 г. № 327-З-III «Об оплате труда работников бюджетной сферы и денежном довольствии военнослужащих и лиц, приравненных к ним по условиям выплат денежного довольствия» // САЗ 03-33.

Закон ПМР от 03.11.2003г. № 346-З-III «Об объединениях (союзах) работодателей» // САЗ 03-45.

Закон ПМР от 10.01.2004 г. № 384-З-III «Об акционерных обществах» // САЗ 04-2.

Закон ПМР от 17.02.2005г. № 537-З-III «О государственном пенсионном обеспечении граждан в Приднестровской Молдавской Республике» // САЗ 05-8.

Закон ПМР от 26.06.2006 г. № 51-З-IV «О социальной защите инвалидов» // САЗ 06-27.

Закон ПМР от 13.10.2006 г. № 101-З-IV «О дополнительном материальном обеспечении граждан ПМР за выдающиеся достижения и особые заслуги» // САЗ 06-42.

Закон ПМР от 27.09.2007 г. № 309-З-IV «О фонде охраны материнства и детства Приднестровской Молдавской Республики» // САЗ 07-40.

Закон ПМР от 23.11.2007 г. № 342-З-IV «О производственных кооперативах» // САЗ 07-48.

Закон ПМР от 27.04. 2012 г. № 53-З-V « О государственной гражданской службе Приднестровской Молдавской Республики» // САЗ 12-18.

Постановление Пленума Верховного Суда Приднестровской Молдавской Республики №7 от 22 декабря 2010г. «О применении судами Приднестровской Молдавской Республики Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики» // САЗ 11-2.

Специальная литература

Акопов Д. Трудовой кодекс Российской Федерации и социальное назначение трудового права // Хозяйство и право. — 2003. — № 7. — С. 108

Анишина В.И. Свобода труда или право на труд? // Журнал российского права. — 2007. - №4.

Басалаева С.П. Труд на условиях подряда: проблема отраслевой принадлежности / Под ред. Е.Б. Хохлова // Российский ежегодник трудового права (2005, № 1). — СПб.: СПбГУ, 2006. — С. 163—170.

Богдан В.И. Трудовое законодательство России. Историко-правовой анализ. — М.: Ось-89, 2006. — 192 с.

Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права: Монография. — Екатеринбург: ГЮА, 1997.

Гусов К.Н. Трудовое право Российской Федерации в условиях перехода к рыночной экономике. — М., 1992.

Исайчева Е.А. Энциклопедия трудовых отношений. - М., 2007. - 920с.

Куренной А.М. Трудовой кодекс Российской Федерации: преемственность и новизна // Законодательство. — 2002. — № 2.

Лебедев В.М. Теоретические основы Трудового кодекса РФ // Трудовое право. — 2005. — № 5. — С. 9.

Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. — М., 2009. -879с.

Михайлова Н.П. Все о трудовых отношениях. — М., 2010. — 192с.

Нуртдинова А.Ф. Проблемы совершенствования Трудового кодекса Российской Федерации // Трудовое право. — 2004. — № 3. — С. 25.

Сойфер В.Ф. Трудовое и гражданское законодательство в регулировании трудовых отношений // Законодательство и экономика. — 2005. — № 5. — С. 84.

Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права. — М., 1918. — С.225.

Халдеева Н.В. Единство и дифференциация правового регулирования труда // Трудовое право. — 2003. — № 4.

Тема №2: Источники трудового права.

Методические рекомендации

Основная цель изучения данной темы – исследование норм трудового права по соответствующим законодательным источникам. Под источниками трудового права следует понимать результаты правотворческой деятельности наделенных соответствующими полномочиями органов, то есть конкретные нормативно-правовые акты, регулирующие трудовые и смежные с ними отношения. Особенностью источников трудового права является то, что к ним относятся не только акты, принимаемые государством, но и акты совместного нормотворчества работников и работодателей. Поэтому под источниками трудового права понимаются результаты нормотворческой деятельности органов государства, а также совместного правотворчества работодателей и работников (их представителей) в сфере регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними, отношений.

Источники трудового права весьма разнообразны. Классификацию источников можно проводить по различным основаниям:

по форме акта источниками могут быть законы, указы, постановления, приказы, положения, инструкции, приказы и т.п.;

по сфере действия выделяют акты общего действия (например, законы) и акты ограниченного действия (например, отраслевые соглашения, территориальные соглашения, локальные нормативные акты);

по юридической силе выделяют такие источники как Конституция, законы, подзаконные нормативные акты, акты-соглашения, локальные нормативные акты).

Поскольку источник права является следствием нормотворческой деятельности, то и вид источников и их юридическая сила находятся в прямой зависимости от иерархии государственных органов, их конституционных полномочий и компетенции, которой они наделены в соответствии с действующим законодательством.

Студенты должны знать, что в сфере трудовых отношений правотворческая деятельность осуществляется рядом государственных органов, а в установленных законом случаях к этому привлекаются работники, их представители, с одной стороны, и работодатели, их объединения - с другой. Исходя из этого, целесообразно более детально остановиться на классификации источников трудового права по их юридической силе в зависимости от принявшего их органа и его компетенции, установленной законом. Данная классификация позволяет определить систему источников трудового права, в структуре которой они занимают соответствующее им место. Студенты должны уяснить систему и виды источников и знать, что данная система получила закрепление в ст. 5 ТК ПМР.

В системе источников трудового права верхнюю ступень занимает Конституция ПМР. Необходимо изучить закрепленные в Конституции ПМР основные трудовые права и свободы, гарантии их обеспечения, знать о верховенстве Конституции ПМР, ее высшей юридической силе на всей территории ПМР. Особое внимание следует уделить анализу ст.35 Конституции ПМР, в которой закреплены основные права человека в сфере труда, а также ст.33 Конституции ПМР, закрепляющей право на объединение граждан в профессиональные союзы.

В соответствии с Конституцией ПМР (ст.10) общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры являются составной частью национальной правовой системы. Если международным договором установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международного договора. Таким образом, на конституционном уровне определен приоритет международных норм перед национальными.

На следующей ступени иерархии источников располагаются ТК ПМР и иные законы. Они именуются «трудовое законодательство» в соответствии с ТК ПМР (ч.2 ст.5).

Трудовой кодекс ПМР является важнейшим кодификационным правовым актом, действующим на всей территории ПМР, в отношении как всех работодателей независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, так и работников.

Студенты должны изучить структуру Трудового кодекса ПМР, из каких частей, разделов и глав он состоит.

Необходимо знать и другие законы в сфере труда. К ним относятся, например, законы: от 08 января 2001 г. «О занятости населения», от 07 мая 2002г. «Об объединениях (союзах) работодателей», от 11 августа 2003 г. «Об оплате труда работников бюджетной сферы и денежном довольствии военнослужащих и лиц, приравненных к ним по условиям выплат денежного довольствия», от 28 декабря 2001 г. «О минимальном размере оплаты труда», от 27 декабря 2011 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и др.

В число источников трудового права входят и подзаконные акты, среди которых главенствуют нормативные указы Президента ПМР, содержащие нормы трудового права,

затем следуют акты Правительства ПМР, министерств и ведомств (из их числа следует выделить нормативные правовые акты Министерства экономического развития ПМР и Министерства здравоохранения и социальной защиты ПМР).

Следует обратить внимание на особенности таких специфических источников трудового права как соглашения, коллективные договоры, локальные нормативные акты. В ТК ПМР они определены как источники, занимающие нижнюю ступень в иерархии нормативно-правовых актов о труде. В ч. 2 ст. 5 ТК ПМР выделены коллективный договор и соглашения как источники трудового права. Работодатели, за исключением работодателей – физических лиц, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством ПМР, коллективными договорами, соглашениями. (ч. 1 ст. 8 ТК ПМР).

Соглашения (именуемые также как социально-партнерские соглашения или акты-соглашения) разграничиваются на генеральные, отраслевые (межотраслевые), территориальные и иные соглашения. Они принимаются в результате совместных договоренностей работников и работодателей в лице их представителей на соответствующем уровне социального партнерства.

Важно отметить, что коллективные договоры и соглашения создают основу подлинных социально-партнерских отношений между работниками и работодателями (их представителями). Условия коллективных договоров, соглашений не должны ограничивать права или снижать уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия будут включены в коллективный договор или соглашения, то они не подлежат применению.

На локальном уровне действуют такие источники как локальные нормативные акты. К ним, например, относятся правила внутреннего трудового распорядка организации, графики отпусков, положения о системе оплаты труда, о премировании или иные положения о материальном стимулировании, о нормировании труда, графики сменности и др.

Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются работодателем в порядке, установленном ТК ПМР. Положения локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, не подлежат применению. Локальный нормативный акт, принятый без соблюдения установленного ст. 352 ТК ПМР порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежит применению в целом (ч. 4 ст. 8 ТК ПМР).

Студенты должны знать, что Постановления Пленума Верховного Суда ПМР не являются источниками трудового права, но имеют большое значение для правоприменительной практики. В регулировании трудовых отношений значительная роль принадлежит Постановлению Пленума Верховного Суда ПМР №7 от 22 декабря 2010г. «О применении судами Приднестровской Молдавской Республики Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики» .

Акты Конституционного Суда ПМР хотя и не рассматриваются как источник трудового права, но эти решения имеют важное значение в правоприменительной практике. Если Конституционным Судом нормативный правовой акт или его положения будут признаны неконституционными, они утрачивают юридическую силу. При этом сами решения суда вступают в силу немедленно после их провозглашения, действуют непосредственно и не требуют подтверждения другими органами государства.

Изучая источники трудового права, самое пристальное внимание следует уделить вопросам о действии норм трудового законодательства во времени, в пространстве и по кругу лиц. Общие правила действия трудового законодательства ПМР определены в ст.ст.11, 12, 13 ТК ПМР.

Ст.11 ТК ПМР устанавливает, что трудовым законодательством ПМР регулируются трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения, а также другие отношения, связанные с использованием наемного труда. Все работодатели (физические лица и юридические лица независимо от организационно-правовых форм и форм собственности) в трудовых отношениях и иных непосредственно связанных с ними отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства ПМР.

Важное положение закрепляется в ч.4 ст.11 ТК ПМР, которая гласит, что в тех случаях, когда судом установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства ПМР.

На территории ПМР правила, установленные трудовым законодательством, распространяются на трудовые отношения с участием иностранных граждан, лиц без гражданства, организации, созданные или учрежденные иностранными гражданами, лицами без гражданства либо с их участием, международные организации и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено международным договором ПМР.

Вместе с тем, трудовое законодательство ПМР не распространяется на следующих лиц (если они одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей):

- а) военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы;
- б) членов советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор);
- в) лиц, работающих на основании договоров гражданско-правового характера;
- г) других лиц, если это установлено законом.

Что касается действия трудового законодательства ПМР во времени, то закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, вступает в силу со дня, указанного в этом законе или ином нормативном правовом акте либо в законе или ином нормативном правовом акте, определяющем порядок введения в действие акта данного вида.

Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права либо отдельные их положения, прекращает свое действие в связи с:

- а) истечением срока действия;
- б) отменой (признанием утратившим силу) данного акта либо отдельных его положений актом равной или высшей юридической силы.

Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, не имеет обратной силы и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие. Действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, распространяется на отношения, возникшие до введения его в действие, лишь в случаях, прямо предусмотренных этим актом. В отношениях, возникших до введения в действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, указанный закон или акт применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие.

Действие коллективного договора, соглашения во времени определяется их сторонами.

Локальный нормативный акт вступает в силу со дня его подписания работодателем либо со дня, указанного в этом локальном акте, и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие. В отношениях, возникших до введения в действие локального нормативного акта, указанный акт применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие.

Локальный нормативный акт либо отдельные его положения прекращают свое

действие в связи с :

- а) истечением срока действия;
- б) отменой (признанием утратившим силу) данного локального нормативного акта либо отдельных его положений другим локальным нормативным актом;
- в) вступлением в силу закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, коллективного договора, соглашения (в случае, когда указанные акты устанавливают более высокий уровень гарантий работникам по сравнению с установленным локальным нормативным актом);
- г) в иных случаях, предусмотренных законодательными актами ПМР.

Относительно действия трудового законодательства ПМР в пространстве следует отметить, что законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, действуют на всей территории ПМР, если в этих законах и иных нормативных правовых актах не предусмотрено иное. Нормативные правовые акты органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права, действуют в пределах территории соответствующей административно-территориальной единицы.

Принимаемые работодателем локальные нормативные акты действуют в отношении работников данного работодателя независимо от места выполнения ими работы.

Контрольные вопросы по теме

Раскройте понятие и виды источников трудового права.

Какова система источников трудового права?

Охарактеризуйте Конституцию ПМР как источник трудового права.

Дайте общую характеристику Трудового кодекса ПМР.

Назовите законы и подзаконные нормативные акты, являющиеся источниками трудового права.

Определите место коллективных договоров и соглашений в системе источников трудового права.

Раскройте соотношение международного трудового права и трудового права ПМР.

Какова роль актов судебной практики и обычаев в сфере действия трудового права?

Тестовые задания.

1. Источниками трудового права являются:

- а) указы Президента ПМР;
- б) Конституция ПМР;
- в) Трудовой кодекс ПМР;
- г) трудовой договор;
- д) постановления Пленума Верховного Суда ПМР;
- е) коллективный договор.

2. Распределите источники трудового права по юридической силе:

- а) законы ПМР;
- б) указы Президента ПМР;
- в) Конституция ПМР;
- г) Трудовой кодекс ПМР.

3. Укажите категорию лиц, на которых распространяется действие трудового

законодательства:

- а) лица, работающие по договорам гражданско-правового характера;
- б) члены советов директоров (наблюдательных советов) организаций;
- в) военнослужащие при исполнении ими обязанностей военной службы;
- г) лица, заключившие трудовой договор с обществом с ограниченной ответственностью.

4. Форма выражения государственной воли, направленная на регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений,- это источник трудового права в ... смысле.

- а) материальном;
- б) культурном;
- в) юридическом;
- г) экономическом.

5. Источником трудового права ПМР может выступать ...

- а) правовой обычай;
- б) юридический прецедент;
- в) нормативный акт.

6. Ст. 255 Трудового кодекса ПМР, запрещающая направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, представляет собой ...

- а) норму-принцип;
- б) норму-дефиницию;
- в) норму-льготу.

7. Ст. 285 Трудового кодекса ПМР, содержащая запрет на установление испытания при приеме на работу на срок до двух месяцев, представляет собой ...

- а) норму-принцип;
- б) норму-дефиницию;
- в) норму-приспособление;
- г) норму-изъятие.

8. Ст. 269 Трудового кодекса ПМР, закрепляющая, что руководитель организации – физическое лицо, которое в соответствии с ТК, другими законами и иными нормативными правовыми актами ПМР, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа.руководитель организации, представляет собой ...

- а) норму-изъятие;
- б) норму-льготу;
- в) норму-принцип;
- г) норму-дефиницию.

9. Ст. 33 Конституции ПМР закрепляет ...

- а) принцип свободы труда;
- б) право на равный доступ к государственной службе;
- в) право объединяться в профессиональные союзы;
- г) право на защиту от безработицы;
- д) право на образование;
- е) право на судебную защиту.

Задачи

Задача 1.

Какие статьи Конституции ПМР направлены на регулирование трудовых правоотношений. Приведите нормативные акты, позволяющие обосновать развитие конституционных положений в законодательстве о труде ПМР.

Задача 2.

Являются ли источниками трудового права: нормативные акты о труде Союза ССР; Гражданский кодекс ПМР; акты профсоюзных органов; приказы, распоряжения руководителя организации; акты судебных органов; трудовой договор. Обоснуйте свой ответ.

Задача 3.

Найдите положения в ТК ПМР, которые:

- могут конкретизироваться работником (работниками) по соглашению с работодателем;
- отсылают к другим нормативным актам о труде;
- применяются по усмотрению работодателя;
- в настоящее время не действуют.

Задача 4.

Приведите примеры общего и специального в правовом регулировании:

- 1) порядка заключения трудового договора;
- 2) оснований расторжения трудового договора;
- 3) рабочего времени и времени отдыха;
- 4) мер поощрений и дисциплинарных взысканий.

Обоснуйте свой ответ со ссылками на положения ТК ПМР и иных нормативных правовых актов.

Задача 5.

Приведите примеры, когда Пленум Верховного Суда ПМР, разъясняя нормы трудового права, давал их расширительное или ограничительное толкование.

Что такое «оценочные» понятия в трудовом праве? Какова роль и значение судебной практики в развитии трудового законодательства?

Литература

Нормативные правовые акты

Конституция Приднестровской Молдавской Республики, принятая на всенародном референдуме 24 декабря 1995 года и подписанная Президентом ПМР 17 января 1996 года, с изменениями и дополнениями, внесенными конституционными законами ПМР от 30 июня 2000 года N 310-КЗИД (газета "Приднестровье" от 12 июля 2000 года; от 13 июля

2005 года N 593-КЗИД-III (САЗ 05-29); от 10 февраля 2006 года N 1-КЗИД-IV (САЗ 06-7); от 4 июля 2011 г. N 94-КЗИД-V (САЗ 11-27).

Всеобщая декларация прав человека от 10 декабря 1948г.

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966г.

Конвенция о защите прав человека и основных свобод от 4 ноября 1950г.

Европейская социальная хартия от 3 мая 1996г.(пересмотренная).

Трудовой кодекс ПМР от 19 июля 2002 г. N 161-3-III // САЗ 02-29.

Гражданский кодекс ПМР от 14 апреля 2000 года № 279-ЗИД. Часть 1.; Гражданский кодекс ПМР от 19 июля 2002 г. №164-3-III. Часть 2 и 3.

Кодекс ПМР об административных правонарушениях от от 19 июля 2002 года №163-3-III.

Закон ПМР от 27.12.2011г. № 248-3-V «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // САЗ 12-1.

Закон ПМР от 05.12.1995 г. «О трудовых коллективах» // СЗМР 95-4.

Закон ПМР от 08.01.2001 г. №372-3 «О занятости населения» // СЗМР 01-1.

Закон ПМР от 07.05.2002 г. №123-3-III «Об актах законодательства Приднестровской Молдавской Республики» // САЗ 02-19.

Закон ПМР от 10.07.2002 г. № 153-3-III «Об обществах с ограниченной ответственностью» // САЗ 02-28.

Закон ПМР от 11.08.2003 г. № 327-3-III «Об оплате труда работников бюджетной сферы и денежном довольствии военнослужащих и лиц, приравненных к ним по условиям выплат денежного довольствия» // САЗ 03-33.

Закон ПМР от 03.11.2003г. № 346-3-III «Об объединениях (союзах) работодателей» // САЗ 03-45.

Закон ПМР от 10.01.2004 г. № 384-3-III «Об акционерных обществах» // САЗ 04-2.

Закон ПМР от 23.11.2007 г. № 342-3-IV «О производственных кооперативах» // САЗ 07-48.

Закон ПМР от 27.04. 2012 г. № 53-3-V « О государственной гражданской службе Приднестровской Молдавской Республики» // САЗ 12-18.

Постановление Конституционного Суда ПМР от 04.11.2003 г. № 05 – П / 03 по делу о проверке конституционности Указа Президента Приднестровской Молдавской Республики от 13 октября 2000 года № 504 «О тарифной сетке должностных окладов руководителей министерств, ведомств и иных исполнительных органов власти и управления, реорганизованных в связи с формированием Кабинета Министров», Указа Президента от 29 мая 2002 года № 346 «О внесении дополнения в Указ Президента Приднестровской Молдавской Республики «О тарифной сетке должностных окладов руководителей министерств, ведомств и иных исполнительных органов власти и управления, реорганизованных в связи с формированием Кабинета Министров» № 504 от 13 октября 2000 года».

Постановление Конституционного Суда ПМР от 16.12.2003 г. № 07– П / 03 по делу о проверке конституционности части шестой статьи 31 Закона ПМР от 8 июня 1993 года «Об охране и безопасности труда» в редакции законов Приднестровской Молдавской Республики от 4 августа 1997 года № 60-ЗИД, от 28 мая 2002 года № 133-ЗИД-III, от 7 февраля 2003 года № 236-ЗИ-III, абзаца восьмого подпункта «б» пункта 1 статьи 4 и подпункта «и» пункта 1 статьи 6 Закона Приднестровской Молдавской Республики от 22 июня 2001 года № 21-3-III «О Государственном фонде обязательного социального страхования Приднестровской Молдавской Республики» в редакции закона Приднестровской Молдавской Республики от 20 февраля 2003 года № 243-ЗИД-III

Постановление Пленума Верховного Суда Приднестровской Молдавской Республики №7 от 22 декабря 2010г. «О применении судами Приднестровской Молдавской Республики Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики» // САЗ 11-2.

Специальная литература

Александров Н.Г. Понятие источника права. Учебные труды ВИЮН. — М., 1946

Васильев А.М. Правовые категории. — М., 1976.

Глазырин В.В. Развитие региональной дифференциации в правовом регулировании труда // Юрист. — 2002. - №5.

Дмитриева И.К. Некоторые проблемы правотворчества в области труда // Вопросы трудового права. — 2006. - №3.

Ершова Е.А. Гражданское право — источник трудового права // Трудовое право. — 2004. — № 12. — С. 15.

Ершова Е.А. Конституция как источник трудового права // Трудовое право. — 2004. — № 3. — С. 39.

Иванов С.А. Трудовое право переходного периода: новые источники // Государство и право. — 1996. - №1.

Источники трудового права Европейского Союза: бюллетень. Вып.1 / Под ред.В.М.Лебедева. — Томск, 2005.

Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право: Учебник. — М.: Проспект, 2005.

Киселев М.Я. Трудовое право России и зарубежных стран: Учебник. — М.: ЭКСМО, 2005.

Комментарий к Трудовому кодексу РФ / отв. ред. В.Л.Гейхман, Е.Н.Сидоренко. — М., 2010.

Куренной А.М. Источники российского трудового права: вопросы теории и практики. — М., 2005.

Лебедев В.М. Локальные нормативные акты, регулирующие наемный труд // Российская юстиция. — 2002. - №8

Лушникова М.В., Лушникова А.М. Очерки теории трудового права. — СПб., 2006.

Миронов В.И. Законодательство о труде: теория и практика. — М., 2000.

Миронов В.И. Источники трудового права // Трудовое право. - 2003. — № 8. — С. 5.

Смолярчук В.И. Источники трудового права. — М., 1978.

Снигирева И.О. Конституционная основа трудового законодательства России // Трудовое право. — 2003. — № 12.

Шаповал Е.А. Источники трудового права в системе источников российского права. — М., 2003.

Хныкин Г.В. Локальные нормативные акты трудового права. — Иваново, 2004.

Тема №3: Принципы трудового права.

Методические рекомендации

В ходе изучения обозначенной темы студент должен иметь представление о принципах права и знать основные принципы трудового права; уметь применять их для разрешения различных ситуаций при реализации норм трудового права.

Принципы представляют собой закрепленные в законодательстве о труде руководящие, основополагающие идеи, начала или положения, которые выражают сущность норм трудового права и основные направления государственной политики в

сфере регулирования трудовых отношений.

Раскрывая значение принципов трудового права, нужно отметить, что они выступают фундаментом, каркасом отрасли, характеризуют содержание норм трудового права, выявляют наиболее значимые их признаки, определяют положение субъектов трудового права, их права и обязанности. Принципы позволяют понять суть трудового права как особой отрасли, одной из основных целей которой является социальная защита человека труда. В соответствии с принципами осуществляется толкование норм трудового права. В общем виде значение принципов трудового права сводится к следующему:

1. отражают сложившуюся систему общественных отношений по организации и применению труда, обусловленную действием объективных экономических законов;
2. определяют общую направленность и тенденции развития правового регулирования отношений в сфере труда;
3. обеспечивают единство и согласованность норм трудового права;
4. позволяют уяснить смысл трудового законодательства и его связи с экономикой, политикой и моралью;
5. используются при возникновении пробелов в праве.

Анализ действующего законодательства дает основания полагать, что современные принципы трудового права характеризуются следующими чертами:

- экономико-политической обусловленностью, поскольку они определяются политикой государства, основанной на познании и применении объективных экономических законов;
- общностью содержания, так как принципы всегда выражают сущность не одной, а многих групп норм права;
- цельной предметной определенностью, ибо они выражают сущность такой системы норм, которая в качестве предмета регулирования имеет тот или иной вид общественных отношений;
- государственной нормативностью, поскольку принципы права представляют собой руководящие идеи, которые закреплены в нормах права, установленных или санкционированных государством, и которые, обладая всеобщностью и обязательностью, имеют регулятивное значение;
- системностью, так как они выражают сущность норм права в их взаимосвязи с другими нормами в рамках определенной системы права);
- целенаправленностью, так как они выражают сущность норм трудового права не в статике, а в динамике, в направлении решения задач, поставленных перед нашим государством;
- стабильностью, ибо принципы права действуют в течение определенного длительного периода времени, отражающего качественное состояние системы права, и по своей природе не столь изменчивы, как нормы права.

Законодательное закрепление основных принципов правового регулирования труда (принципов трудового права) было осуществлено лишь с принятием Трудового кодекса ПМР, в ст. 2 которого перечислены основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Изучая содержание этих принципов, необходимо обратить внимание на то, что выделены и сформулированы они с учетом положений общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией ПМР (на это прямо указывает абзац первый ст. 2 ТК). Если говорить об общепризнанных принципах и нормах международного права в сфере регулирования трудовых отношений, то они содержатся, прежде всего, во Всеобщей декларации прав человека (1948 г.), в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.), а также в ряде конвенций и рекомендаций Международной организации труда (МОТ), закрепляющих основные

социально-экономические права в сфере труда и предусматривающих меры, которые должны предпринять государства, с тем чтобы обеспечивалась возможность их реализации (например, Конвенция № 29 «О принудительном или обязательном труде» (1930 г.), Конвенция № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» (1948 г.), Конвенция № 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» (1951 г.), Конвенция № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» (1958 г.) и др.)

Природу норм трудового права выражают многочисленные принципы, относящиеся к различным ступеням правовой иерархии. В связи с этим следует различать общеправовые, межотраслевые, отраслевые принципы права и принципы отдельных институтов трудового права.

Общеправовые принципы пронизывают всю систему права, свойственны всем отраслям права, в том числе и трудовому. К ним относятся принципы законности, гуманизма, социальной справедливости и свободы, демократизма, гласности, равенства всех перед законом и др.

В трудовом праве, как и в любой другой отрасли права, межотраслевые принципы действуют, проявляются не целиком, а лишь применительно к особенностям регулируемых нормами этой отрасли права общественных отношений. Например, межотраслевой принцип охраны собственности проявляется через установление обязанности работника бережно относиться к станкам, сырью и иному имуществу, с которым он связан по работе, а также через установление материальной ответственности за виновное причинение вреда этому имуществу. В других отраслях права (гражданском, административном, уголовном) этот принцип, естественно, имеет свои особенности применения.

Отраслевые принципы трудового права выражают общие сущностные свойства норм только данной отрасли права. Таких принципов большинство, и они конкретизируются и проявляются в отдельных институтах и нормах в зависимости от их содержания и целевой направленности.

Современные принципы трудового права можно подразделить на четыре основные группы:

- 1) выражающие политику государства в области правового регулирования рынка труда и эффективной занятости;
- 2) содержащие руководящие начала в области установления условий труда работников;
- 3) определяющие правовое регулирование применения труда наемных работников;
- 4) отражающие главные направления правовой политики в области охраны и защиты трудовых прав работников.

При ответе на контрольные вопросы данной темы нужно уметь объяснить на конкретных примерах, какие нормы выступают гарантиями тех или иных основных трудовых прав, а также как осуществляется конкретизация основных принципов правового регулирования труда в институтах данной отрасли. Для этого необходим анализ норм трудового законодательства с точки зрения отражения в них соответствующих основных принципов. Если, например, обратиться к принципу свободы труда, то он реализуется в различных правовых нормах, регламентирующих возникновение, изменение и прекращение трудового отношения. Указанный принцип конкретизируется в нормах институтов содействия занятости и трудоустройства, трудового договора, охраны труда, трудовых споров. Такой основополагающий принцип правового регулирования труда, как равенство прав и возможностей работников, находит конкретизацию практически во всех институтах трудового права.

Контрольные вопросы по теме

Каково понятие и значение принципов трудового права?

Проведите классификацию принципов права, действующих в сфере трудового права.

Раскройте соотношение общеправовых, межотраслевых и отраслевых принципов трудового права.

Каково значение общепризнанных принципов и норм международного права, конвенций и рекомендаций МОТ в формировании и развитии основных принципов трудового права?

Перечислите принятые в мировом сообществе основополагающие принципы труда.

Какие принципы трудового права вы отнесли бы к конституционным и межотраслевым?

Найдите статьи Конституции ПМР, в которых закреплены межотраслевые и отраслевые принципы в сфере труда.

Перечислите современные принципы трудового права.

В каких статьях ТК ПМР отражены основные принципы трудового права, его институтов? Дайте их общую характеристику.

Раскройте содержание принципа свободы труда, дополняемого принципом свободы трудового договора, запрета дискриминации, запрета принудительного труда, других основных принципов.

Тестовые задания

1. В какой из указанных норм права реализуется принцип свободы труда?

а) в ст. 78 Трудового кодекса ПМР - увольнение по соглашению сторон;

б) в ст. 80 Трудового кодекса ПМР - увольнение по инициативе работника;

в) в ст. 81 Трудового кодекса ПМР - увольнение по инициативе работодателя;

г) в ст. 83 Трудового кодекса ПМР - увольнение по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

2. Принцип свободы труда по сфере его действия является:

а) общеправовым;

б) межотраслевым;

в) отраслевым;

г) внутриотраслевым (конкретного института отрасли).

3. Принцип защиты от безработицы и содействия в трудоустройстве представляет собой:

а) общеправовым;

б) межотраслевым;

в) отраслевым;

г) внутриотраслевым (конкретного института отрасли).

4. Какой недобровольный труд не является принудительным.

а) работа, обусловленная законодательством о воинской обязанности и военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе;

б) производственная практика;

в) сверхурочная работа без согласия работника;

г) требование работодателя исполнить работу, угрожающую жизни или здоровью работников.

5. Трудовой Кодекс ПМР содержит принципы правового регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений:

- а) законность;
- б) запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
- в) равенство перед законом и судом;
- г) обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;
- д) социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иного непосредственно связанных с ними отношений.

6. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда провозглашает следующие принципы, соблюдение которых обязательно для всех государств-членов МОТ:

- а) принцип свободы объединения и действенного признания права на ведение коллективных переговоров;
- б) принцип упразднения всех форм принудительного труда;
- в) принцип запрещения детского труда;
- г) принцип недопущения дискриминации в области труда и занятий;
- д) принцип равного вознаграждения за равный труд.

7. Право на труд было впервые провозглашено как важнейшее международно признанное право человека

- а) во Всеобщей Декларации прав человека 1948г.;
- б) в Международном Пакте об экономических, социальных и культурных правах 1966г.;
- в) в Международном Пакте о гражданских и политических правах 1966г.

8. Принудительный (обязательный) труд запрещен впервые отдельной строкой

- а) во Всеобщей Декларации прав человека 1948г.;
- б) в Международном Пакте об экономических, социальных и культурных правах 1966г.;
- в) в Международном Пакте о гражданских и политических правах 1966г.

9. Какие виды принудительного труда допускает Конвенция МОТ №29 «О принудительном труде»?

- а) работа, требуемая в силу законов об обязательной военной службе и применяемая для работ чисто военного характера;
- б) работа, являющаяся частью обычных гражданских обязанностей;
- в) работа, требуемая в силу судебного приговора при условии, что эта работа будет производиться под надзором и контролем государственных властей и указанное лицо не будет передано в распоряжение частных лиц или хозяйственных товариществ;
- г) работа, необходимость которой вызвана чрезвычайными (непреодолимыми) обстоятельствами;
- д) мелкие работы для пользы коллектива, если его представители могут высказать свое мнение относительно целесообразности таких работ.

10. Согласно Конвенция МОТ №29 «О принудительном труде» максимальный срок

привлечения к принудительному труду составляет

- а) 30 дней в году;
- б) 60 дней в году;
- в) 90 дней в году;
- г) 120 дней в году.

11. Какие виды принудительного труда специально запрещает Конвенция МОТ №102 «Об упразднении принудительного труда»?

а) в качестве средства политического воздействия или воспитания или в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;

б) в качестве метода мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития страны;

в) в качестве средства для поддержания трудовой дисциплины;

г) в качестве средства наказания за участие в забастовке;

д) в качестве меры дискриминации по признакам расовой, национальной, социальной принадлежности, вероисповедания и религиозной принадлежности.

12. В каком европейском акте содержится положение о запрещении принудительного труда?

а) в Европейской социальной Хартии;

б) в Европейской Конвенции о защите прав человека и основных свобод

в) в Европейской Хартии об основных социальных правах трудящихся.

Задачи

Задача 1.

Работник обжаловал в суде график отпусков, указав, что в связи с предоставлением женщине очередного отпуска перед отпуском по беременности и родам, нарушено его право на использование отпуска в летнее время. Свое заявление работник мотивировал ссылкой на ст.17 Конституции ПМР, гарантирующую равенство прав и обязанностей независимо от пола.

Каково соотношение общих и отраслевых принципов? Подлежат ли требования работника удовлетворению?

Задача 2.

Директор фабрики решил избавиться от мешавшей ему первичной профсоюзной организации. С этой целью он по одному вызывал к себе работников фабрики и предлагал на выбор написать одно из следующих заявлений: 1) заявление о выходе из профсоюза либо 2) заявление об увольнении по собственному желанию. Один из работников обратился в суд за защитой нарушенных прав.

Руководствуясь законом, определите какие принципы трудового права были нарушены директором фабрики.

Задача 3.

Работник использовал время отдыха, равное отработанному им в выходные дни. Работодатель привлек работника к дисциплинарной ответственности, так как время отдыха не было с ним согласовано. Хотя работник письменно предупредил работодателя об использовании времени отдыха.

Дайте оценку действиям работника и работодателя, исходя из принципов трудового

права.

Задача 4.

Профсоюз обратился к работодателю с заявлением об устранении нарушений прав своего члена, в частности права на получение премии. Работодатель отказал в удовлетворении заявления профсоюза, поскольку работник не обращался к нему с заявлением о выплате премии.

Допустил ли работодатель нарушение норм-принципов?

Задача 5.

На первом заседании комиссии по заключению коллективного договора стороны договорились о круге вопросов, которые подлежат рассмотрению и включению в коллективный договор. Через месяц после начала переговоров профсоюзный комитет предложил включить в коллективный договор норму, усиливающую ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы. Однако члены комиссии, представляющие работодателя, ответили отказом, указав на то, что круг обсуждаемых вопросов уже согласован сторонами. Профком продолжал настаивать на своем, ссылаясь на принципы трудового права.

В роли юриста профкома назовите эти принципы.

Задача 6.

В газете было опубликовано распоряжение главы госадминистрации «О координации работы студентов и учащихся на уборке урожая». В документе оговаривалась обязанность студентов и учащихся участвовать в реализации договоров между соответствующими учебными заведениями и сельскохозяйственными организациями.

Отвечает ли это принципам трудового права?

Задача 7.

Крупный химический комбинат является градообразующим предприятием. Практически при выполнении всех основных видов работ на комбинате запрещено применение женского труда. К мэру города поступило обращение женских организаций, в котором констатировалось, что такая ситуация является дискриминирующей.

Так ли это, на ваш взгляд? Поясните свою позицию.

Литература

Нормативные правовые акты

Конституция Приднестровской Молдавской Республики, принятая на всенародном референдуме 24 декабря 1995 года и подписанная Президентом ПМР 17 января 1996 года, с изменениями и дополнениями, внесенными конституционными законами ПМР от 30 июня 2000 года N 310-КЗИД (газета "Приднестровье" от 12 июля 2000 года; от 13 июля 2005 года N 593-КЗИД-III (САЗ 05-29); от 10 февраля 2006 года N 1-КЗИД-IV (САЗ 06-7); от 4 июля 2011 г. N 94-КЗИД-V (САЗ 11-27).

Всеобщая декларация прав человека от 10 декабря 1948г.

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966г.

Конвенция о защите прав человека и основных свобод от 4 ноября 1950г.

Европейская социальная хартия от 3 мая 1996г.(пересмотренная).

Трудовой кодекс ПМР от 19 июля 2002 г. N 161-3-III.

Гражданский кодекс ПМР от 14 апреля 2000 года № 279-ЗИД. Часть 1.; Гражданский кодекс ПМР от 19 июля 2002 г. №164-З-III. Часть 2 и 3.

Кодекс ПМР об административных правонарушениях от 19 июля 2002 года №163-З-III.

Закон ПМР от 27.12.2011г. № 248-З-V «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности» // САЗ 12-1.

Закон ПМР от 08.01.2001 г. № 372-З «О занятости населения» // СЗМР 01-1.

Закон ПМР от 11.08.2003 г. № 327-З-III «Об оплате труда работников бюджетной сферы и денежном довольствии военнослужащих и лиц, приравненных к ним по условиям выплат денежного довольствия» // САЗ 03-33.

Закон ПМР от 23.11.2007 г. № 342-З-IV «О производственных кооперативах» // САЗ 07-48.

Закон ПМР от 27.04. 2012 г. № 53-З-V « О государственной гражданской службе Приднестровской Молдавской Республики» // САЗ 12-18.

Постановление Пленума Верховного Суда Приднестровской Молдавской Республики №7 от 22 декабря 2010г. «О применении судами Приднестровской Молдавской Республики Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики» // САЗ 11-2.

Специальная литература

Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России. — Пермь, 1992.

Дмитриева И.К. Принципы российского трудового права: Монография. — М.: РПА МЮ РФ, 2004. — 334 с.

Дмитриева И.К. Принципы трудового права и его предмет, значение частноправовых и публично-правовых начал (принципов) // Lex Russica: Научные труды МГЮА. — М.: Изд-во МГЮА, 2004. — № 4. — С. 923—932.

Дмитриева И.К. Принципы российского трудового права. — М., 2004.

Дмитриева И.К. Общая характеристика основных принципов трудового права // Вестник Российской правовой академии. — 2004. - №2.

Дмитриева И.К. Трудовое право, его принципы и метод (значение частноправовых и публично-правовых начал) // Вопросы трудового права. — 2006. - №2.

Лушникова М.В. Общепризнанные принципы международного трудового права: нормативность и системность // Актуальные проблемы современного международного права: Материалы межвузовской научно-практической конференции (Москва, 17 апреля 2006 г.) — М.: Изд-во РУДН., 2006. — С. 390—394.

Смирнов О.В. Основные принципы советского трудового права. — М.: Юридическая литература, 1977. — 216 с.

Шахназарова Т. Принципы трудового права Турции // Вопросы трудового права. — М.: Изд. дом «Просвещение», 2007. — № 2. — С. 60—62.

Тема №4: Система правоотношений трудового права.

Методические рекомендации

Студент должен иметь представление о структуре правоотношений и теории юридических фактов; знать систему правоотношений в сфере трудового права, их элементы, юридические факты в правоотношениях; уметь документально оформлять (подтверждать) любой из юридических фактов, доказывать наличие надлежащего субъекта и т.п.

Изучение данной темы следует начать с определения понятия системы правоотношений трудового права и указать какие виды отношений входят в систему

правоотношений трудового права.

Система правоотношений трудового права рассматривается как объединенная общими целями совокупность общественных отношений, возникающих в связи с трудом работников у работодателей, при регулировании указанных отношений нормами трудового законодательства (на основе метода трудового права).

Центральным (основным) элементом системы выступают трудовые отношения, которые и определяют характер иных правоотношений, тесно с ними связанных, которые выступают как производные от них и играют применительно к ним служебную роль.

Под производными от трудовых, или так называемыми тесно связанными с ними, принято понимать такие правоотношения, наличие которых предполагает существование в настоящем, в будущем или в прошлом трудовых правоотношений, без которых бытие этих (производных) отношений было бы лишено смысла или вообще невозможно. Так, в отсутствие трудовых правоотношений не возникают профсоюзы и иные представительные органы работников, не осуществляется государственный надзор и контроль и общественный (профсоюзный) контроль за соблюдением трудового законодательства, нет места социальному партнерству в сфере труда и др. Следовательно, производные правоотношения не имеют самостоятельного значения и не могут существовать без наличия трудовых. К производным от трудовых можно отнести следующие правоотношения:

- а) организации труда и управлению трудом;
- б) трудоустройству у данного работодателя;
- в) профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;
- г) социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
- д) участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
- е) материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;
- ж) надзору и контролю (в том числе общественному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда);
- з) разрешению трудовых споров.

Таким образом, в данную систему наряду с трудовыми входят и те производные от них отношения, которые составляют предмет отрасли трудового права, ныне нашедшие свое закрепление в ТК и именуемые как отношения, непосредственно связанные с трудовыми отношениями. Для системы правоотношений трудового права характерны внутреннее единство и согласованность, которые отражают единство трудового права и целостность составляющих его сходных общественных отношений, требующих специфического метода их правового регулирования.

Отдельно необходимо остановиться на характеристике и особенностях индивидуального трудового правоотношения, его отличии от смежных гражданско-правовых отношениях.

Трудовое правоотношение определяется как возникающее на основании трудового договора и урегулированное нормами трудового права трудовое отношение, по которому один субъект - работник обязуется выполнять трудовую функцию с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, а другой субъект - работодатель обязан предоставлять работу, обеспечивать здоровые, безопасные и другие условия труда, включая оплату труда работника в соответствии с его квалификацией, сложностью работы, количеством и качеством труда. Трудовое правоотношение имеет характерные, присущие ему признаки:

Во-первых, это сложное правоотношение, то есть каждый из субъектов выступает по отношению к другому и как обязанное, и как управомоченное лицо; кроме того, каждый

из них несет перед другим не одну, а несколько обязанностей (каждая из сторон обладает комплексом прав и обязанностей).

Во-вторых, это единое правоотношение, то есть обязанностям одного субъекта правоотношения корреспондируют (соответствуют) права другого и наоборот (стороны обладают комплексом взаимных прав и обязанностей).

В-третьих, длящийся характер трудового правоотношения. В трудовом правоотношении права и обязанности субъектов реализуются не разовыми действиями, а систематически или периодически путем совершения тех действий, которые необходимы, в установленное рабочее время (рабочий день, смену, неделю, месяц и т.д.). Выполнение трудовой функции работником при соблюдении правил внутреннего трудового распорядка по истечении определенного времени (две недели) вызывает ответные действия другого субъекта. Возникает право работника на получение оплаты за его труд и обязанность работодателя выплатить соответствующую заработную плату.

К характерным признакам трудового правоотношения, позволяющим отграничить его от смежных, в том числе и гражданско-правовых отношений, относятся следующие.

1. Личный характер прав и обязанностей работника, который обязан лично только своим трудом участвовать в производственной либо иной деятельности организации (работодателя). У работника нет права представлять вместо себя другого работника либо поручать свою работу другому, как и у работодателя нет права замены работника другим, за исключением случаев, установленных в законе (например, на время отсутствия работника по болезни и др.). Такие ограничения отсутствуют в гражданско-правовом отношении, где подрядчик вправе привлечь к выполнению работы и других лиц.

2. Работник обязан выполнять определенную, заранее обусловленную трудовую функцию (работу по определенной специальности, квалификации или должности), а не отдельное (отдельные) индивидуально-конкретное задание к определенному сроку. Последнее характерно для гражданско-правовых обязательств, связанных с трудовой деятельностью, цель которой - получение конкретного результата (продукта) труда, выполнение конкретного поручения или услуги к определенному сроку, т.е. выполнение работы является лишь способом исполнения обязательства.

3. Выполнение трудовой функции осуществляется в условиях общего (кооперированного) труда, что обуславливает необходимость подчинения субъектов трудового правоотношения правилам внутреннего трудового распорядка, принятым работодателем (организацией) в установленном законом порядке. Выполнение трудовой функции и связанное с этим подчинение внутреннему трудовому распорядку означает включение граждан в коллектив работников (штат) данного работодателя (организации).

4. Трудовое правоотношение сочетает как координационные, так и субординационные связи, где свобода труда сочетается с подчинением внутреннему трудовому распорядку; это невозможно в гражданско-правовом отношении исходя из основополагающих принципов гражданского права.

5. Возмездный характер трудового правоотношения проявляется в ответных действиях работодателя (организации), который за выполнение работы обязан выплачивать заработную плату, как правило, в денежной форме. Особенность трудового правоотношения состоит в том, что оплата производится за живой затраченный труд, осуществляемый работником систематически в установленное рабочее время, а не за конкретный результат овеществленного (прошлого) труда, выполнение конкретного поручения или услуги как при гражданско-правовом отношении.

Далее следует уделить внимание понятию субъектов трудового права, их видов, а также правового статуса каждого из субъектов. Под субъектами трудового права понимаются участники правоотношений, возникающих в сфере организации и применения наемного труда, обладающие субъективными правами и обязанностями в соответствии с действующим трудовым законодательством. Возможно выделение двух основных групп субъектов трудового права: основных (государство, работник и

работодатель) и вспомогательных или производных (сюда относятся участники смежных с трудовыми отношений, составляющих предмет трудового права).

Субъекты трудового права по закону наделяются таким свойством, как правовой статус. Обычно выделяют следующие элементы правового статуса субъектов трудового права: трудовая правосубъектность (состоящая из трудовых правоспособности и дееспособности); субъективные права и обязанности (основные, статутные); гарантии реализации прав и обязанностей; ответственность за нарушение законодательства о труде. При дальнейшем рассмотрении субъектов трудового права необходимо определять их правовой статус, раскрывая каждый из перечисленных элементов.

При характеристике работника, как субъекта трудового права, следует уделить внимание его трудовой правосубъектности.

Трудовая правосубъектность - это единая способность физического лица быть субъектом трудового правоотношения. Трудовая правосубъектность характеризуется возрастным и волевым критериями.

Возрастной критерий сводится к определению возраста, по достижению которого лицо может заключать трудовой договор в качестве работника. Согласно ст.63 ТК ПМР заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 (шестнадцати) лет. В случаях получения основного общего образования либо продолжения освоения программы основного общего образования по иной, чем очная, форме обучения, либо оставления в соответствии с законом общеобразовательной организации трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста 15 (пятнадцати) лет для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью. С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста 14 (четырнадцати) лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения. В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 (четырнадцати) лет, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа.

Наряду с возрастом трудовая правосубъектность характеризуется волевым критерием, который связан с фактической способностью человека к труду (трудоспособностью). Обычно трудоспособность рассматривается как физические и психические способности к труду, которые, однако, не могут ограничивать равную для всех трудовую правосубъектность. Даже лица, признанные инвалидами и утратившие способность к выполнению данной работы, по рекомендации соответствующих медицинских органов могут участвовать в других видах работ. Таким образом, трудовая правосубъектность характеризуется законодательством как равная для всех граждан (физических лиц). Это означает, что граждане свободны в реализации своих прав, и естественные различия между ними, например пол, возраст, раса, национальность или имущественное положение, наличие или отсутствие регистрации по месту жительства, либо отношение к религии и другие обстоятельства не должны носить характер дискриминации в сфере труда.

Рассматривая работодателя как субъекта трудового права, студенту необходимо различать виды работодателя: юридические и физические лица.

Работодатель как субъект (участник) трудового правоотношения должен обладать трудовой правоспособностью, которую организация приобретает с момента ее государственной регистрации как юридического лица, а гражданин (физическое лицо) - с

момента государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя. Трудовая правоспособность юридических лиц и индивидуальных предпринимателей заключается в признании за ними права предоставлять гражданам работу. Эту правоспособность нередко именуют работодательской правоспособностью, понимая в данном случае под работой предоставляемую работнику занятость выполнением обусловленной трудовой функции при установленном внутреннем трудовом распорядке с оплатой труда и его охраной.

Трудовая правоспособность юридического лица в отличие от трудовой правосубъектности гражданина (физического лица) является специальной. По своему содержанию трудовая правоспособность организации (юридического лица) должна соответствовать определяемым в ее уставе целям и задачам деятельности. Соответственно различию целей и задач деятельности тех или иных организаций (юридических лиц), а следовательно и их организационно-правовой формы, различаются содержание и объем трудовой правоспособности у разных организаций (работодателей).

Трудовая правоспособность работодателя определяется двумя критериями: оперативным (организационным) и имущественным. Оперативный (организационный) критерий характеризует способность организации к осуществлению приема и увольнения работников, организации их труда, созданию всех необходимых условий и охраны труда, обеспечению мер социальной защиты, соблюдению трудовых прав работников и др. Имущественный критерий определяет возможность распоряжаться денежными средствами (фондом оплаты труда, иными соответствующими фондами), рассчитываться с работниками за труд, премировать их, предоставлять иные льготы, связанные с материальным обеспечением.

Характеризуя трудовое правоотношение, студент должен обратить внимание на его содержание. Содержание правоотношения, и в частности трудового правоотношения, представляет собой единство его свойств и связей. Участники трудового правоотношения связаны субъективными правами и обязанностями, определенное сочетание которых и раскрывает его юридическое содержание. Принято также определять и материальное содержание трудового правоотношения - это само поведение, деятельность субъектов, действия, которые они совершают, что предстает в правоотношении, его юридическом содержании как взаимосвязанность субъективными правами и юридическими обязанностями. Основные права и обязанности работника и работодателя закреплены в ст.ст.21и 22 ТК ПМР.

В систему правоотношений трудового права также входят и производные, тесно связанные с трудовыми отношения. В рамках данной темы студент должен обозначить виды таких отношений, их содержание, субъектный состав, основания возникновения, прекращения и характерные особенности.

Правоотношения по организации труда и управлению трудом возникают между работниками (коллективом работников) и работодателем (их представителями). Обычно интересы работников представляет профсоюз. Иной представитель возможен при избрании такого представителя и наделения его соответствующими полномочиями общим собранием (конференцией) работников в порядке, установленном ТК.

Правоотношения по трудоустройству предшествуют трудовым правоотношениям. Их принято рассматривать как единство трех последовательно взаимосвязанных правоотношений: а) между государственным органом службы занятости, выполняющим посредническую функцию органа трудоустройства, и гражданином, заинтересованным в получении работы, обратившимся в указанную службу; б) между органом службы занятости и работодателем; в) между гражданином и работодателем (организацией), куда он направлен на работу органом службы занятости.

Правоотношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников у данного работодателя обычно сопутствуют трудовым правоотношениям, но могут им и предшествовать. Вопросы профессиональной

подготовки, переподготовки и повышения квалификации нашли свое закрепление в ТК ПМР. В ст. 195 ТК установлены два вида ученических договора, заключаемых работодателем: во-первых, с работником данной организации на переобучение без отрыва от работы, а во-вторых, с лицом, ищущим работу, заключается ученический договор на профессиональное обучение, который согласно указанной статье ТК регулируется гражданским законодательством.

Правовую основу для развития правоотношений по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений составляет часть вторая ТК, посвященная вопросам социального партнерства. Эти правоотношения возникают по инициативе любой из сторон (работников или работодателей), от их имени выступают представители в связи с необходимостью разработки, обсуждения и принятия как коллективного договора в организации, так и соглашений, заключаемых на различном их уровне за рамками организаций (работодателей).

Правоотношения по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства складываются между работниками, представляющими их профсоюзами и работодателями (их представителями) в предусмотренных законом случаях. Указанные правоотношения направлены на установление условий труда и применение трудового законодательства.

Правоотношения по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда - это отношения, возникающие по поводу возмещения материального ущерба, причиненного одной стороной другой стороне трудового договора.

Правоотношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) непременно сопутствуют трудовым правоотношениям. Соблюдение трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и обеспечение безопасности труда, условий, отвечающих требованиям охраны и гигиены труда, являются, согласно ст. 22 ТК, важнейшими обязанностями работодателя (его органов управления и должностных лиц организации). Следовательно, в указанных правоотношениях работодатели (организации), их органы управления и должностные лица выступают как обязанные субъекты.

Правоотношения по рассмотрению трудовых споров являются "факультативными спутниками" трудовых правоотношений, а также рассматриваются как вытекающие из трудовых правоотношений. Трудовые споры в зависимости от субъектов (участников) и предмета спора подразделяются на индивидуальные и коллективные. Субъектами правоотношений по рассмотрению индивидуальных трудовых споров выступают их участники - работник и работодатель (действующий от его имени руководитель) и органы, уполномоченные рассматривать эти споры. Органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров является комиссия по трудовым спорам (КТС), создаваемая непосредственно в организации, и суд. Субъектами правоотношений по рассмотрению коллективных трудовых споров являются участники данного спора - работники и работодатель (их представители), а также действующие на этапах примирительной процедуры: примирительная комиссия, посредник и (или) трудовой арбитраж.

Контрольные вопросы по теме.

Какова система правоотношений трудового права и ее определение?

Что следует понимать под индивидуальным трудовым правоотношением? Каковы его особенности и характерные признаки?

Кто является субъектами трудового правоотношения?

Чем характеризуется правосубъектность работника и работодателя?

Каково содержание трудового правоотношения?

С какими юридическими фактами связывается возникновение, изменение и

прекращение трудового правоотношения?

Раскройте сущность производных или тесно связанных с трудовыми правоотношений.

Тестовые задания

1. Непосредственно связанными с трудовыми отношениями являются отношения по ...
 - а) организации труда и управлению трудом
 - б) разрешению трудовых споров
 - в) надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда)
 - г) дисциплинарной ответственности работников
 - д) материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда
 - е) социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений
 - ж) все перечисленные виды отношений
2. Отношения по трудоустройству у данного работодателя ... трудовым (ые) отношениям (я).
 - а) предшествуют
 - б) сопутствуют
 - в) сменяют
3. Ученические отношения ... трудовым (е) отношениям (я).
 - а) только предшествуют
 - б) только сопутствуют
 - в) только сменяют
 - г) и предшествуют, и сопутствуют
4. Отношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров ... трудовым (е) отношениям (я).
 - а) только предшествуют
 - б) только сопутствуют
 - в) только сменяют
 - г) как предшествуют, так и сопутствуют
 - д) как сопутствуют, так и сменяют
 - е) и предшествуют, и сопутствуют, и сменяют
5. Отношения по организации труда и управлению трудом ... трудовым (е) отношениям (я).
 - а) только предшествуют
 - б) только сопутствуют
 - в) только сменяют
 - г) как предшествуют, так и сопутствуют
 - д) как сопутствуют, так и сменяют
 - е) и предшествуют, и сопутствуют, и сменяют

6. Отношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) являются

- а) только предшествующими трудовым отношениям
- б) только сопутствующими трудовым отношениям
- в) как предшествующими, так и сопутствующими трудовым отношениям
- г) только сменяющими трудовые отношения
- д) и предшествующими, и сопутствующими, и сменяющими трудовые отношения

7. Отношения по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда ... трудовым (е) отношениям (я).

- а) только предшествуют
- б) только сопутствуют
- в) только сменяют
- г) как предшествуют, так и сопутствуют
- д) как сопутствуют, так и сменяют
- е) и предшествуют, и сопутствуют, и сменяют

8. Отношения по разрешению индивидуальных трудовых споров ...

- а) только предшествуют трудовым отношениям
- б) только сопутствуют трудовым отношениям
- в) как предшествуют, так и сопутствуют трудовым отношениям
- г) только сменяют трудовые отношения
- д) предшествуют, сопутствуют и сменяют трудовые отношения

9. Организация заключила с Петровым соглашение о ремонте электрической проводки с оплатой по окончании работы. Его отношения регулируются нормами права ...

- а) трудового
- б) гражданского
- в) административного
- г) Предпринимательского.

10. Дополните: «Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату ... (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором».

11. Стороны трудовых отношений ...

- а) юридически равны и абсолютно свободны в процессе труда
- б) экономически и юридически равны и абсолютно свободны в процессе труда
- в) юридически равны при заключении трудового договора и подчиняются в процессе труда правилам внутреннего трудового распорядка
- г) экономически и юридически равны и подчиняются в процессе труда правилам внутреннего трудового распорядка

12. Работодателем может быть:

- а) только физическое лицо
- б) только юридическое лицо
- в) физическое либо юридическое лицо

Задачи

Задача 1.

Определите, могут ли быть работодателями следующие лица:

- профсоюзные, политические, иные общественные организации;
- филиалы и представительства либо иные обособленные структурные подразделения организации;
- частные нотариусы;
- религиозные организации.

Задача 2.

Овчинников заключил договор с администрацией стадиона «Динамо», по которому его бригада обязалась привести в порядок футбольное поле. Работа длилась 14 дней. По окончании работы, во время расчета, Овчинников потребовал выплатить всем членам бригады вознаграждение за сверхурочные работы. Однако администрация отказалась, ссылаясь на то, что в договоре условие об оплате сверхурочных работ не было предусмотрено.

Как решить спор между Овчинниковым и администрацией стадиона? Какова природа возникших отношений?

Задача 3.

При проверке соблюдения финансовой и штатной дисциплины в одной из строительных организаций было установлено, что вопреки штатному расписанию в аппарате имеется юрисконсульт - член коллегии адвокатов, обслуживающий данную организацию по договору между этой организацией и юридической консультацией и, кроме того, отдельные работы по переписке документов сдаются машинисткам, работающим на дому.

В каких правоотношениях со строительной организацией находятся адвокат и машинистки?

Задача 4.

ООО «Авангард» заключило договор с гражданкой Шалимовой, согласно которому она предоставила часть своего жилого дома под магазин за определенную плату. Одновременно в договоре было обусловлено, что Шалимова обязуется убирать помещение, выделенное под магазин, за что ООО «Авангард» будет выплачивать ей ежемесячно по 2000 руб. Спустя год Шалимова потребовала выплаты компенсации за неиспользованный отпуск, либо предоставить ей отпуск.

В каких правоотношениях находится Шалимова с ООО «Авангард»? Законны ли требования Шалимовой?

Задача 5.

15-летний Воробьев поступил на работу в качестве ученика слесаря. Его отец потребовал от директора завода увольнения своего сына, так как тот поступил на работу вопреки запрету родителей. Семья материально обеспечена, и подросток, как заявил отец Воробьева, должен учиться в дневной общеобразовательной школе, тем самым получить среднее образование. Вызванный в кабинет директор завода Воробьев заявил отцу и директору завода, что он желает приобрести рабочую квалификацию и намеревается продолжать учебу, поступив в вечернюю (сменную) общеобразовательную школу.

Как должен поступить директор завода? Могут ли родители потребовать прекращения

трудовых правоотношений с их несовершеннолетними детьми?

Задача 6.

Для подготовки проекта новых правил внутреннего трудового распорядка предприятия его руководитель пригласил адвоката одной из юридических консультаций, поручив ему подготовить и представить проект на утверждение конференции трудового коллектива.

Вправе ли работодатель назначить своим представителем перед трудовым коллективом лицо, не являющееся работником данного предприятия? Каковы полномочия работодателя при назначении своего представителя?

Задача 7.

Анисимова была принята в члены ООО «Кедр» на основе договора о сотрудничестве. В течение полутора лет она работала в должности секретаря-референта, подчинялась внутреннему трудовому распорядку, ей был оплачен больничный лист и отпуск. По истечении полутора лет Анисимова решила уволиться по собственному желанию, ей была возвращена незаполненная трудовая книжка и сообщено, что она исключена из членов ООО «Кедр». Анисимова обратилась в суд с заявлением об установлении факта трудовых отношений и внесении записи в трудовую книжку.

Какое решение должен принять суд, какие юридически значимые обстоятельства он должен выяснить? Чем отличается правовой статус работника и лица, работающего по гражданско-правовому договору? Возможно ли досудебное рассмотрение этого спора?

Задача 8.

АО «Три кита» одним из дополнительных видов деятельности решило избрать проведение ремонтных работ, причем ремонт будут осуществлять не штатные работники, а специально приглашенная бригада. Оплата их труда будет осуществляться в виде процента от прибыли за проведенные ремонтные работы. Договор был заключен с руководителем бригады, однако работники бригады потребовали заключение с каждым из них индивидуального трудового договора.

Является ли бригада субъектом трудовых отношений? В каких собственно трудовых или смежных отношениях они состоят?

Задача 9.

Работник заключил трудовой договор с бригадой, в которой трудился бетонщиком. Однако денег за выполненную работу не получил. В связи с этим работник обратился в суд с иском о взыскании заработной платы. Суд отказал работнику в иске ввиду того, что бригада не является субъектом трудового права.

Можно ли признать решение суда законным и обоснованным?

Задача 10.

Работник в течение месяца выполнял в организации трудовую функцию водителя. Однако трудовой договор с ним не заключался, приказ о приеме на работу не издавался. В получении заработной платы работнику было отказано. Работник обратился в государственную инспекцию труда с заявлением о взыскании заработной платы. Руководитель организации возражал против удовлетворения требований работника, так как к работе его допустил заведующий гаражом, который не является субъектом, принимающим решение о заключении трудового договора. В связи с чем руководитель просил взыскать заработную плату с заведующего гаражом. Правовой инспектор в удовлетворении заявления работника отказал и предложил ему обратиться в суд с иском к заведующему гаражом о взыскании заработной платы.

Правомерны ли действия государственного инспектора труда?

Задача 11.

Гражданин трудился у частного лица в качестве водителя автомобиля, трудовой договор с ним не заключался. По окончании работы ему было отказано в выплате компенсации за неиспользованный отпуск. Работник обратился с заявлением в государственную инспекцию труда. Государственный инспектор труда в удовлетворении заявления отказал, так как частное лицо не зарегистрировано в органах местного самоуправления в качестве работодателя, поэтому оно не может быть признано субъектом трудового права.

Правомерно ли решение государственного инспектора труда?

Задача 12.

Военнослужащий обратился в суд с иском о выплате задержанной суммы денежного довольствия, рассчитанные с учетом коэффициента инфляции, за весь период просрочки выплаты. Суд в удовлетворении заявления отказал, так как между военнослужащим и воинской частью возникли административные, а не трудовые отношения. Поэтому нормы трудового права к ним не могут быть применены.

Можно ли признать решение суда законным и обоснованным?

Задача 13.

Работодатель обратился в государственную инспекцию труда с заявлением о даче заключения о правомерности отказа работника от выполнения сверхурочных работ. Государственная инспекция труда в удовлетворении заявления отказала, так как не имеет полномочий по оценке действий работника и может лишь выдать предписание об устранении нарушений работодателю.

Правомерен ли отказ инспекции труда?

Задача 14.

Работник заключил с организацией договор на два месяца, в течение которых он должен составить бухгалтерский отчет. По истечении срока договора работник потребовал компенсации за 4 дня отпуска. Работодатель работнику отказал, посчитав, что между ним и работником возникли гражданские отношения, к которым нормы трудового права не могут быть применены. Правомерен ли отказ работодателя?

Литература

Нормативные правовые акты

Конституция Приднестровской Молдавской Республики, принятая на всенародном референдуме 24 декабря 1995 года и подписанная Президентом ПМР 17 января 1996 года, с изменениями и дополнениями, внесенными конституционными законами ПМР от 30 июня 2000 года № 310-КЗИД (газета "Приднестровье" от 12 июля 2000 года; от 13 июля 2005 года № 593-КЗИД-III (САЗ 05-29); от 10 февраля 2006 года № 1-КЗИД-IV (САЗ 06-7); от 4 июля 2011 г. № 94-КЗИД-V (САЗ 11-27).

Трудовой кодекс ПМР от 19 июля 2002 г. № 161-3-III.

Гражданский кодекс ПМР от 14 апреля 2000 года № 279-ЗИД. Часть 1.; Гражданский кодекс ПМР от 19 июля 2002 г. №164-3-III. Часть 2 и 3.

Кодекс ПМР об административных правонарушениях от 19 июля 2002 года №163-3-III .

Закон ПМР от 27.12.2011г. № 248-3-V «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // САЗ 12-1.

Закон ПМР от 08.06.1993 г. «Об охране и безопасности труда» // СЗМР 93-2.

Закон ПМР от 05.12.1995 г. «О трудовых коллективах» // СЗМР 95-4.

Закон ПМР от 08.01.2001 г. № 372-3 «О занятости населения» // СЗМР 01-1.

Закон ПМР от 21.06.2001 г. № «Об основах обязательного социального страхования» // САЗ 01-32.

Закон ПМР от 19.07.2001 г. № 36-3-III «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» // САЗ 01-32.

Закон ПМР от 10.07.2002 г. № 153-3-III «Об обществах с ограниченной ответственностью» // САЗ 02-28.

Закон ПМР от 11.08.2003 г. № 327-3-III «Об оплате труда работников бюджетной сферы и денежном довольствии военнослужащих и лиц, приравненных к ним по условиям выплат денежного довольствия» // САЗ 03-33.

Закон ПМР от 03.11.2003 г. № 346-3-III «Об объединениях (союзах) работодателей» // САЗ 03-45.

Закон ПМР от 10.01.2004 г. № 384-3-III «Об акционерных обществах» // САЗ 04-2.

Закон ПМР от 23.11.2007 г. № 342-3-IV «О производственных кооперативах» // САЗ 07-48.

Закон ПМР от 27.04. 2012 г. № 53-3-V « О государственной гражданской службе Приднестровской Молдавской Республики» // САЗ 12-18.

Постановление Пленума Верховного Суда Приднестровской Молдавской Республики №7 от 22 декабря 2010г. «О применении судами Приднестровской Молдавской Республики Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики» // САЗ 11-2.

Специальная литература

Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. – М., 1948.

Акопов Д.Р. Работодатель как субъект трудового права и категория юридического лица // Трудовое право. — М.: Интел-Синтез, 2001. — № 3. — июль — сентябрь. — С. 41—44.

Андриановская И.И. Сфера действия норм трудового права и система правоотношений в сфере применения труда // Правоведение. — СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского ун-та, 2000. — № 5. — С. 78—82.

Барабаш А.Т. К вопросу о некоторых свойствах трудового правоотношения // Государство и право. – 2000. - №12.

Бугров Л.Ю. Понятие и состав индивидуальных трудовых правоотношений в сфере реализации российского трудового права // Научные труды РАЮН. — М.: Юрист, 2001. — № 1. — Т. 2. — С. 146—149.

Гейхман В.Л. Свобода труда и правовые формы реализации права на труд // Вестник Российской правовой академии. – 2005. - №2.

Гейхман В.Л. Особенности и характерные признаки трудового правоотношения // Вестник Российской правовой академии. – 2008. - №4.

Зверев С. Юридические факты, изменяющие трудовое правоотношение: перевод работников кредитной организации на руководящие должности // Право и экономика. — 2006. — № 12. — С. 86—88.

Крутова Л.А. Общая характеристика работодателя как субъекта трудового права // Трудовое право и право социального обеспечения. Актуальные проблемы: Сборник статей. — М.: Проспект, 2000. — С. 203—214.

Лушников А.М., Лушникова М.В. Право на информацию субъектов трудового права // Государство и право. — М.: Наука, 2004. — № 6. — С. 42—48.

Смирнов О.В. Содержание трудового правоотношения // Труды ВЮЗИ. – Т.56. – М., 1978.

Федин В.В. Понятие и классификация работников как субъектов трудового права // Lex Russica: Научные труды МГЮА. — М.: Изд-во МГЮА, 2005. — № 1. — С. 70—79.

Федин В.В. Юридический статус работника как субъекта трудового права: Монография. — М.: ТК «Велби», Изд-во «Проспект», 2005. — 260 с.

Тема №5: Социальное партнерство в сфере труда.

Методические рекомендации

Изучение темы необходимо начать с определения понятия социального партнерства как системы взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленной на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, входящих в предмет трудового права. Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей. Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в тех случаях, когда они выступают в качестве работодателей или их представителей, а также в других случаях, предусмотренных законами.

Целью социального партнерства признается согласование интересов работников и работодателей, т.е. принятие решений, которые в равной степени учитывают необходимость обеспечения эффективной деятельности организаций и создания системы гарантий трудовых прав работников.

Система социального партнерства является многоуровневой. Социальное партнерство осуществляется на:

- а) республиканском уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в ПМР;
- б) отраслевом (межотраслевом) уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях);
- в) территориальном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в административно-территориальной единице;
- г) локальном уровне, на котором устанавливаются обязательства работников и работодателя в сфере труда.

Социальное партнерство осуществляется на основе определенных принципов, которые текстуально закреплены в ТК ПМР. Основными принципами социального партнерства являются:

- а) равноправие сторон;
- б) уважение и учет интересов сторон;
- в) заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- г) содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- д) соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства ПМР;
- е) полномочность представителей сторон;
- ж) свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- з) добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- и) реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- к) обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- л) контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- м) ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

Социальное партнерство осуществляется в определенных формах. Формы социального партнерства – это конкретные способы и виды взаимодействия между работниками и работодателями в лице их представителей с целью согласования своих взаимных интересов.

Ст.27 ТК ПМР определяет, что социальное партнерство осуществляется в формах:

- а) коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;
- б) взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав

работников и совершенствования трудового законодательства;

в) участия работников, их представителей в управлении организацией;

г) участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

Наиболее распространенной формой социального партнерства являются коллективные переговоры. Предмет коллективных переговоров - это подготовка проекта коллективного договора или соглашения, заключение указанных актов, внесение в них изменений и дополнений. Порядок ведения коллективных переговоров определяется главой 6 ТК ПМР.

Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение 7 (семи) календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.

Представители сторон, участвующие в коллективных переговорах, свободны в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений.

Две или более первичные профсоюзные организации, объединяющие в совокупности более половины работников данного работодателя, по решению их выборных органов могут создать единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и заключения коллективного договора. Формирование единого представительного органа осуществляется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза. При этом в его состав должен быть включен представитель каждой из первичных профсоюзных организаций, создавших единый представительный орган. Единый представительный орган имеет право направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора от имени всех работников.

Первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников организации, имеет право по решению своего выборного органа направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников без предварительного создания единого представительного органа.

Если ни одна из первичных профсоюзных организаций или в совокупности первичные профсоюзные организации, пожелавшие создать единый представительный орган, не объединяют более половины работников данного работодателя, то общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может определить ту первичную профсоюзную организацию, которой при согласии ее выборного органа поручается направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников. В случаях, когда такая первичная профсоюзная организация не определена или работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации, общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может избрать из числа работников иного представителя (представительный орган) и наделить его соответствующими полномочиями.

Первичная профсоюзная организация, единый представительный орган либо иной представитель (представительный орган) работников, наделенные правом выступить с инициативой проведения коллективных переговоров в соответствии с пунктами 2, 3 настоящей статьи, обязаны одновременно с направлением работодателю (его представителю) предложения о начале указанных коллективных переговоров известить об этом все иные первичные профсоюзные организации, объединяющие работников данного работодателя, и в течение последующих 5 (пяти) рабочих дней создать с их согласия единый представительный орган либо включить их представителей в состав имеющегося единого представительного органа. Если в указанный срок данные первичные профсоюзные организации не сообщат о своем решении или ответят отказом направить своих представителей в состав единого представительного органа, то коллективные переговоры начинаются без их участия. При этом за первичными профсоюзными организациями, не участвующими в коллективных переговорах, в течение 1 (одного) месяца со дня начала

коллективных переговоров сохраняется право направить своих представителей в состав единого представительного органа. В случае, когда представителем работников на коллективных переговорах является единый представительный орган, члены указанного органа представляют сторону работников в комиссии по ведению коллективных переговоров.

Право на ведение коллективных переговоров, подписание соглашений от имени работников на уровне ПМР, отрасли, территории предоставляется соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов). При наличии на соответствующем уровне нескольких профсоюзов (объединений профсоюзов) каждому из них предоставляется право на представительство в составе единого представительного органа для ведения коллективных переговоров, формируемого с учетом количества представляемых ими членов профсоюзов. При отсутствии договоренности о создании единого представительного органа для ведения коллективных переговоров право на их ведение предоставляется профсоюзу (объединению профсоюзов), объединяющему наибольшее число членов профсоюза (профсоюзов).

Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющимися участниками указанных переговоров.

Студенту необходимо знать какими правами и обязанностями наделяются участники коллективных переговоров (например, право запрашивать любую необходимую для ведения переговоров информацию, обязанность предоставлять друг другу не позднее 2 (двух) недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся информацию, обязанность не разглашать полученные сведения, если они относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной), право приглашать для участия в переговорах экспертов, специалистов и обязанность приглашающей стороны оплатить услуга указанных лиц и др.).

Кроме того, законодательство устанавливает ряд гарантий и компенсаций лицам, участвующим в коллективных переговорах. Так, лица, участвующие в коллективных переговорах освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более 3 (трех) месяцев.

Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК, иными законами предусмотрено увольнение с работы.

Главными субъектами социального партнерства являются работники и работодатели в лице своих представителей.

Согласно ст.29 ТК представителями работников в социальном партнерстве являются:

- а) профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами профсоюзов;
- б) иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом.

Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками.

Интересы работников при проведении коллективных переговоров о заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля за их выполнением, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений представляют соответствующие профсоюзы, их территориальные организации, объединения профессиональных союзов и объединения территориальных организаций профессиональных союзов, а также иные представительные органы работников.

Первичные профсоюзные организации и их органы представляют в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников данного работодателя, являющихся членами

соответствующих профсоюзов, а в случаях и в порядке, которые установлены ТК, – интересы всех работников данного работодателя независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

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

В случаях, когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в порядке, установленном ТК, представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне, на общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган). Причем, наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления первичными профсоюзными организациями своих полномочий.

Представители работодателей в социально-партнерских отношениях определены в ст.ст.33-34 ТК ПМР. Интересы работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем представляют руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с трудовым законодательством ПМР, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

При проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу их заключения или изменения, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений интересы работодателей представляют соответствующие объединения работодателей. Объединение работодателей - некоммерческая организация, объединяющая на добровольной основе работодателей для представительства интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления.

Представителями работодателей – государственных учреждений, муниципальных учреждений и других организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля за выполнением соглашений, формировании комиссий по регулированию социально-трудовых отношений и осуществлении их деятельности также являются соответствующие исполнительные органы государственной власти, иные органы государственной власти, органы местного самоуправления.

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных договоров, соглашений, заключения коллективных договоров, соглашений, а также для организации контроля за их выполнением на всех уровнях на равноправной основе по решению сторон образуются специальные органы социального партнерства из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

На республиканском уровне образуется постоянно действующая трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которой осуществляется в соответствии с действующим законодательством ПМР.

Членами трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений являются представители исполнительных органов государственной власти, республиканских объединений профсоюзов, республиканских объединений работодателей.

На территориальном уровне могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с положениями об этих комиссиях, утверждаемыми представительными органами

государственной власти на территории соответствующих административно-территориальных единиц ПМР.

На отраслевом (межотраслевом) уровне могут образовываться отраслевые (межотраслевые) комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Отраслевые (межотраслевые) комиссии могут образовываться как на республиканском, так и на территориальном уровнях социального партнерства.

На локальном уровне образуется комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

Контрольные вопросы по теме

Раскройте понятие социального партнерства в сфере труда.

Каковы предпосылки возникновения института социального партнерства?

Охарактеризуйте принципы социального партнерства в отношениях в сфере труда.

Что представляет собой система социального партнерства в сфере труда?

Назовите уровни социального партнерства.

Укажите формы социального партнерства.

Как создаются и каковы полномочия органов социального партнерства?

Кто является представителями работников и работодателей в социально-партнерских отношениях?

Охарактеризуйте процедуру заключения коллективного договора.

Назовите основные формы участия работников в управлении организацией.

Тестовые задания.

1. Социальное партнерство - это:

а) система взаимоотношений работников и работодателей в лице их представителей, органов власти по согласованию интересов сторон социального партнерства;

б) система взаимоотношений между работниками и работодателями в сфере труда по согласованию интересов сторон социального партнерства;

в) система взаимоотношений между работниками и работодателями в лице их представителей по согласованию интересов сторон социального партнерства.

2. Сторонами социального партнерства являются:

а) работники и работодатели;

б) работники и работодатели в лице их представителей;

в) работники и работодатели в лице их представителей, органы соответствующего уровня власти.

3. Укажите количество уровней социального партнерства:

а) 3;

б) 5;

в) 6.

4. Кто осуществляет представительство от работодателей при заключении коллективного договора?

а) руководитель организации;

б) руководитель организации или уполномоченные им лица;

в) объединение работодателей.

5. Кто осуществляет представительство работников при заключении соглашения?

а) соответствующие профсоюзы, их территориальные организации и соответствующие им объединения;

- б) представители первичных профсоюзных организаций;
- в) представители, избираемые работниками.

6. На каком уровне образуется трехсторонняя комиссия, в состав которой входят представители республиканских объединений работодателей?

- а) на территориальном;
- б) на отраслевом;
- в) на республиканском.

7. Имеют ли право представители работников отказаться от ведения коллективных переговоров по заключению коллективного договора, если получили письменное уведомление от работодателя о начале коллективных переговоров?

- а) имеют в случае, если не истек срок договора;
- б) имеют, если условия коллективного договора устраивают работников;
- в) не имеют права отказаться от ведения коллективных переговоров.

8. Каким документом оформляется процесс урегулирования разногласий при заключении коллективного договора?

- а) протоколом разногласий;
- б) актом;
- в) приказом или распоряжением работодателя.

9. В течение какого срока сторона, получившая предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры?

- а) в течение 3 дней;
- б) в течение 5 дней;
- в) в течение 7 дней;
- г) в течение 10 дней.

10. Как формируется единый представительный орган работников для ведения коллективных переговоров?

- а) на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза;
- б) на равноправной основе;
- в) по усмотрению сторон коллективных переговоров;
- г) по приказу работодателя;
- д) по взаимному согласию профсоюзных органов, формирующих единый представительный орган.

Задачи.

Задача 1.

В АО работает 453 человека, 286 из них состоят в одном профсоюзе, 103 работника создали другую первичную профсоюзную организацию. Остальные работники не являются членами профсоюза.

Кто вправе представлять работников в отношениях социального партнерства? Как определяется полномочность представителей работников?

Задача 2.

В выкупленной работниками гостинице профком поставил перед новым руководством вопрос о заключении коллективного договора. Руководство гостиницы отказалось рассматривать этот вопрос, считая, что там, где коллектив является собственником, такой договор не нужен.

Дайте юридическую оценку сложившейся ситуации.

Задача 3.

Иванову был объявлен руководителем организации выговор за то, что он в рабочее время присутствовал на заседании комиссии по ведению коллективных переговоров по подготовке коллективного договора. Руководитель, с свою очередь, пояснил, что он не возражает против работы комиссии, даже направил туда своих представителей, но заседания необходимо проводить не в рабочее время, так как происходит срыв исполнения срочного заказа.

Иванов обратился в профком за защитой своих прав, напомнив, что он выделен от профсоюза в качестве представителя работников.

Правильно ли поступил руководитель? Разрешите спор по существу.

Задача 4.

В организации действует три профсоюза. Каждый настаивает, чтобы с ним велись переговоры по коллективному договору. Профкомы двух из них договорились работать над коллективным договором вместе, а третий требует отдельных переговоров и отдельного коллективного договора.

Разрешите сложившуюся ситуацию.

Задача 5.

Работнику Ветрову был объявлен выговор за совершение дисциплинарного проступка. Поскольку, на его взгляд, к нему незаконно применили дисциплинарное взыскание, он письменно обратился в профсоюзный комитет организации с просьбой разобраться в конфликтной ситуации. Работодатель, ссылаясь на то, что Ветров не является членом профсоюза, отказал профкому в проведении консультаций по спорному вопросу.

Прав ли работодатель? Какие права имеют в данной ситуации работник и профсоюзный комитет? Дайте мотивированный ответ.

Литература

Нормативные правовые акты

Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизме ее реализации. Женева, 1998.

Конвенция №87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» 1948г./Конвенции и рекомендации МОТ. Т.І. Женева: МВТ,1991.

Конвенция №98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» 1949г./Конвенции и рекомендации МОТ. Т.І. Женева: МВТ,1991.

Конвенция №135 «Представители трудящихся» 1971г./Конвенции и рекомендации МОТ. Т.ІІ. Женева: МВТ,1991.

Конвенция №144 «О трехсторонних консультациях (международно-правовые нормы)» 1976г./Конвенции и рекомендации МОТ. Т.ІІ. Женева: МВТ,1991.

Конвенция №151 «Трудовые отношения на государственной службе» 1978г./Конвенции и рекомендации МОТ. Т.ІІ. Женева: МВТ,1991.

Конвенция №154 «Коллективные переговоры» 1981/Конвенции и рекомендации МОТ. Т.ІІ. Женева: МВТ,1991.

Рекомендация №92 «О добровольном примирении и арбитраже»1952г./Конвенции и рекомендации МОТ. Т.ІІ. Женева: МВТ,1991.

Конституция Приднестровской Молдавской Республики, принятая на всенародном референдуме 24 декабря 1995 года и подписанная Президентом ПМР 17 января 1996 года, с изменениями и дополнениями, внесенными конституционными законами ПМР от 30 июня 2000 года № 310-КЗИД (газета "Приднестровье" от 12 июля 2000 года; от 13 июля 2005 года № 593-КЗИД-ІІІ (САЗ 05-29); от 10 февраля 2006 года № 1-КЗИД-ІV (САЗ 06-7);

от 4 июля 2011 г. № 94-КЗИД-V (САЗ 11-27).

Трудовой кодекс ПМР от 19 июля 2002 г. № 161-3-III.

Гражданский кодекс ПМР от 14 апреля 2000 года № 279-ЗИД. Часть 1.; Гражданский кодекс ПМР от 19 июля 2002 г. №164-3-III. Часть 2 и 3.

Кодекс ПМР об административных правонарушениях от 19 июля 2002 года №163-3-III.

Закон ПМР 27.12.2011г. № 248-3-V «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности» // САЗ 12-1.

Закон ПМР от 05.12.1995 г. «О трудовых коллективах» // СЗМР 95-4.

Закон ПМР от 08.01.2001 г. № 372-3 «О занятости населения» // СЗМР 01-1.

Закон ПМР от 03.11.2003г. № 346-3-III «Об объединениях (союзах) работодателей» // САЗ 03-45.

Закон ПМР от 27.04. 2012 г. № 53-3-V « О государственной гражданской службе Приднестровской Молдавской Республики» // САЗ 12-18.

Указ Президента ПМР от 01 февраля 2006г. №49 «О создании трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» // САЗ ПМР. 06 -6.

Указ Президента ПМР от 30 января 2007г. №116 «Об утверждении Положения о трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» // САЗ ПМР. 07- 6.

Постановление Правительства ПМР от 17 апреля 1998г. №82 «Об утверждении Положения о порядке заключения территориальных соглашений»// Сборник законодательных актов ПМР 98-4.

Приказ Министерства экономики ПМР от 13 августа 2010г. №458 «Об утверждении порядка опубликования заключенных на республиканском уровне отраслевых соглашений и предложения о присоединении к соглашению» // САЗ ПМР. 10 - 34.

Специальная литература

Анисимов Л.Н., Анисимов А.Л. Социальное партнерство в сфере труда и социальная защита населения // Трудовое право. — 2002. — № 5. — С. 51—60.

Анисимов Л.Н., Анисимов А.Л. Социальное партнерство в сфере труда и социальная защита населения // Трудовое право. — 2002. — № 6. — С. 64—71.

Киселев В.Н., Смольков В.Г. Социальное партнерство в России.- М., 1998. — 236с.

Коршунова Т. Социальное партнерство: новые подходы // Трудовое право: Хрестоматия для дистанционного обучения. — Новосибирск: СибАГС, 2003. — С. 4—12.

Куренной А. М. Производственная демократия и трудовое право. — М., 1989.

Лушникова М.В. Государство, работодатели и работники: история, теория и практика правового механизма социального партнерства (сравнительно-правовое исследование). Ярославль, 1997. — 182с.

Лях Г.А. Социальное партнерство как фактор стабилизации в субъектах Российской Федерации // Трудовое право. — 2004. — № 7. — С. 55—61.

Нуртдинова А.Ф., Окуньков Л.А., Френкель Э.Б. Комментарий к законодательству о социальном партнерстве.- М., 1996. — 184с.

Нуртдинова А.Ф. Объединения работодателей: их права и обязанности в системе социального партнерства. — М., 2003. - 20с.

Нуртдинова А. Социальное партнерство в Трудовом кодексе Российской Федерации // Хозяйство и право. — 2002. — № 4. — С. 16—41.

Политика социального партнерства (российский и зарубежный опыт)/ Отв. ред. М.В.Каргалова, К.Д.Крылов.- М., 2003. — 205с.

Семигин Г.Н. Социальное партнерство в современном мире. - М., 1996. — 199с.

Сергеева Т. Создаем местное социальное партнерство // Социальная сплоченность и доступ к социальным правам: Сборник. — М.: Изд-во АТиСО, 2005. — С. 93—96.

Социальная ответственность как фактор эффективного развития современного общества (европейский опыт и Россия)/ Отв.ред. М.В.Каргалова. - М., 2002. — 203с.

Сошников В.В. Влияние реорганизации юридического лица – работодателя на трудовые и социально-партнерские отношения: монография. – М., 2008.

Цитульский В.Ф. Социальное партнерство: реальность или миф? – Тверь, 1999.

Чуча С.Ю. Становление и перспективы развития социального партнерства в Российской Федерации. - М., 2001. – 65с.

Тема №6: Коллективные договоры и соглашения.

Методические рекомендации

Основными актами социального партнерства выступают коллективные договоры и соглашения. Указанные акты разрабатываются и принимаются с использованием одинаковой процедуры в ходе коллективных переговоров, во многом схожи по структуре и содержанию. Однако они отличаются по сфере действия и сторонам, которые заключают данные акты.

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. Он может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.

Содержание коллективного договора составляет совокупность его условий, которые определяются по соглашению сторон договора. ТК ПМР содержит примерный перечень таких условий. Согласно ст.41 ТК ПМР в коллективный договор включаются взаимные обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- а) формы, системы и размеры оплаты труда;
- б) выплата пособий, компенсаций;
- в) механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- г) занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- д) рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- е) обеспечение необходимых и улучшение существующих условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- ж) соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;
- з) экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- и) гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- к) оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- л) контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;
- м) отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
- н) другие вопросы, определенные сторонами.

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

Разработка проекта коллективного договора и его заключение осуществляется в процессе коллективных переговоров.

Изучая коллективный договор, студент должен знать особенности его действия. Коллективный договор заключается на срок не более 3 (трех) лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. Стороны имеют право продлевать (многократно) действие коллективного договора на срок не более 3 (трех) лет.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, а

действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, – на всех работников соответствующего подразделения.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При изменении формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3 (трех) месяцев со дня регистрации изменения формы собственности.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до 3 (трех) лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Другим актом социального партнерства выступает соглашение.

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

Классификация соглашений:

1. в зависимости от количества сторон – двусторонние и трехсторонние;
2. в зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений – генеральные, отраслевые (межотраслевые), территориальные и иные соглашения.

Генеральное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на республиканском уровне.

Отраслевое (межотраслевое) соглашение устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей). Отраслевое (межотраслевое) соглашение может заключаться на республиканском, территориальном уровнях социального партнерства.

Территориальное соглашение устанавливает общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующей административно-территориальной единицы.

Содержание и структура соглашения определяются по договоренности между представителями сторон (например, взаимные обязательства сторон по вопросам оплаты труда; условий и охраны труда; режима труда и отдыха; развития социального партнерства и др.).

Проект соглашения разрабатывается в ходе коллективных переговоров. Однако законодательство устанавливает некоторые особенности разработки и заключения отдельных видов соглашений. Заключение и изменение соглашений, требующих бюджетного финансирования, по общему правилу осуществляются сторонами до подготовки проекта соответствующего бюджета на финансовый год, относящийся к сроку действия соглашения. Генеральное соглашение, отраслевые (межотраслевые) соглашения по отраслям, организации которых финансируются из республиканского бюджета, должны заключаться по общему правилу до внесения проекта закона о республиканском бюджете на очередной финансовый год в Верховный Совет ПМР.

Статья 48 ТК ПМР определяет особенности действия соглашений. Соглашение вступает в силу со дня его подписания сторонами либо со дня, установленного соглашением. Срок действия соглашения определяется сторонами, но не может превышать 3 (трех) лет. Стороны имеют право продлить действие соглашения на срок не более 3 (трех) лет, но не более одного раза (в отличие от коллективного договора, действие которого может продлеваться неоднократно).

Соглашение действует в отношении:

- а) всех работодателей, являющихся членами объединения работодателей, заключившего

соглашение. Прекращение членства в объединении работодателей не освобождает работодателя от выполнения соглашения, заключенного в период его членства. Работодатель, вступивший в объединение работодателей в период действия соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные этим соглашением;

б) работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение, которые уполномочили указанное объединение от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить соглашение либо присоединились к соглашению после его заключения;

в) органов государственной власти и органов местного самоуправления в пределах взятых ими на себя обязательств.

г) всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями (при этом, в тех случаях, когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работников).

Студент должен также уяснить порядок присоединения к соглашению. По предложению сторон заключенного на республиканском уровне отраслевого соглашения руководитель исполнительного органа государственной власти, осуществляющего функции по реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, имеет право после опубликования соглашения предложить работодателям, не участвовавшим в заключении данного соглашения, присоединиться к этому соглашению. Указанное предложение подлежит опубликованию и должно содержать сведения о регистрации соглашения и об источнике его опубликования. Если работодатели, осуществляющие деятельность в соответствующей отрасли, в течение 30 (тридцати) календарных дней со дня опубликования предложения о присоединении к соглашению не представили мотивированный письменный отказ присоединиться к нему, то соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня опубликования этого предложения. К указанному отказу должен быть приложен протокол консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя. В случае отказа работодателя присоединиться к соглашению руководитель исполнительного органа государственной власти, осуществляющего функции по реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, имеет право пригласить представителей этого работодателя и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя, для проведения консультаций с участием представителей сторон соглашения. Представители работодателя, представители работников и представители сторон соглашения обязаны принимать участие в указанных консультациях.

Коллективный договор и соглашение в течение 7 (семи) дней со дня подписания направляются работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в исполнительный орган государственной власти, осуществляющий функции по реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда. При этом, вступление коллективного договора, соглашения в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации. Цель уведомительной регистрации – проверка соответствия содержания коллективного договора или соглашения действующему законодательству. При выявлении условий коллективного договора, или соглашения, ухудшающих положение работников, они признаются недействительными и не подлежат применению.

Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется самими сторонами социального партнерства, их представителями, органами государственной власти, осуществляющими контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства ПМР.

Контрольные вопросы

Раскройте понятие коллективного договора. Кто является его сторонами и каков порядок его заключения?

Каково содержание коллективного договора?

Раскройте понятие, перечислите виды и укажите стороны социально-партнерских

соглашений.

Какие условия включаются в содержание социально-партнерских соглашений?

Каков порядок заключения и изменения соглашений?

Для чего предусмотрена процедура регистрации коллективных договоров и соглашений?

Каким образом осуществляется контроль за выполнением условий коллективных договоров и соглашений?

Какова ответственность за невыполнение коллективных договоров и соглашений?

Тестовые задания

1. Является ли источником трудового права коллективный договор?

- а) да;
- б) да, по решению суда;
- в) да, при наличии соответствующего предписания государственной инспекции труда;
- г) нет.

2. В каком порядке принимается коллективный договор?

- а) работодателем единолично;
- б) на общем собрании работников;
- в) работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации;
- г) работодателем с согласия профсоюза;
- д) представителями работников и работодателя в ходе коллективных переговоров.

3. Между какими сторонами заключается коллективный договор?

- а) председателем профсоюзного органа организации и работодателем;
- б) работниками организации и ее профсоюзным органом;
- в) работниками различных структурных подразделений;
- г) работниками и работодателями в лице их представителей.

4. Когда коллективный договор вступает в юридическую силу?

- а) после подписания его сторонами;
- б) после уведомительной регистрации;
- в) с даты, указанной в самом коллективном договоре.

5. Соглашение и коллективный договор действуют:

- а) до 1 года;
- б) до 5 лет;
- в) до 3 лет.

6. В каком порядке изменяется и дополняется коллективный договор?

- а) по приказу работодателя;
- б) по решению профсоюзной организации;
- в) по взаимному согласию работодателя и представителей работников в порядке, предусмотренном для принятия коллективного договора;
- г) по решению суда.

7. В содержание коллективного договора могут включаться взаимные обязательства:

- а) только указанные в ст. 41 ТК ПМР;
- б) любые обязательства, в том числе ухудшающие положение работников по сравнению с нормами ТК, если производство нерентабельно;

в) любые обязательства, не ухудшающие положение работников по сравнению с ТК ПМР.

8. Содержание и структура коллективного договора определяются:

- а) ТК ПМР;
- б) сторонами коллективных переговоров по заключению коллективного договора;
- в) работодателем.

9. Кем осуществляется контроль за выполнением коллективного договора?

- а) сторонами социального партнерства;
- б) инспекцией по труду;
- в) работодателем;
- г) профсоюзной организацией.

10. Участником какого вида социально-партнерского соглашения являются органы местного самоуправления?

- а) генерального соглашения;
- б) территориального соглашения;
- в) отраслевого соглашения;
- г) межотраслевого соглашения.

11. Какой вид соглашения заключается с участием исполнительных органов государственной власти?

- а) генеральное соглашение;
- б) отраслевое соглашение;
- г) территориальное соглашение.

12. Какое соглашение устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии и льготы работникам и может заключаться на республиканском и территориальном уровне?

- а) генеральное соглашение;
- б) территориальное соглашение;
- в) отраслевое (межотраслевое) соглашение.

13. Кем осуществляется контроль за выполнением соглашения?

- а) сторонами социального партнерства;
- б) трехсторонней комиссией соответствующего уровня;
- в) профсоюзной организацией.

Задачи.

Задача 1.

На общем собрании работников АО «Колосок» поставлен вопрос о заключении коллективного договора. За предложение не заключать коллективный договор проголосовали 51% работников. Остальные считают, что договор необходим.

Оцените ситуацию и предложите варианты последующих действий.

Задача 2.

Решение о необходимости заключения коллективного договора на совместном предприятии принято на заседании профкома. В соответствующей профсоюзной организации состоят 80 чел. из 320 работников предприятия.

От имени кого будет заключаться договор? Что вправе предпринять работники, которые не являются членами данной профсоюзной организации? Вариант: профком принял решение не

заключать коллективный договор. Каковы возможные действия работников?

Задача 3.

На конференции работников АО принято решение не заключать коллективный договор в рамках всей организации, а заключить договор в каждом из цехов, так как все они имеют специфическое производство – сталелитейное, прокатное, сборочное и т. д.

Правомерно ли такое решение?

Задача 4.

В загородном доме Петровского работают 12 наемных работников – повар, водитель, садовник, гувернер и др. Они решили заключить с Петровским коллективный договор.

Возможно ли это?

Задача 5.

Профком разработал проект коллективного договора и предложил директору обсудить и подписать его.

Правомерно ли это? Каков порядок разработки проекта коллективного договора?

Задача 6.

При разработке проекта коллективного договора комиссия не смогла прийти к согласию по вопросам социальной программы. Тогда профком созвал общее собрание работников, которое утвердило проект коллективного договора в редакции, предложенной профкомом, несмотря на несогласие со стороны работодателя.

Каковы последствия этого акта? Какое юридическое значение имеет утверждение коллективного договора собранием работников?

Задача 7.

В коллективном договоре муниципальной библиотеки содержится норма, согласно которой работники, проработавшие более 10 лет, имеют дополнительный оплачиваемый отпуск 5 рабочих дней, проработавшие более 15 лет – 7 рабочих дней.

При каких условиях правомерна эта норма?

Задача 8.

В коллективном договоре деревообрабатывающего предприятия установлено, что работники, появившиеся на работе в нетрезвом состоянии и допустившие прогул, подвергаются дисциплинарному взысканию в виде денежного штрафа и обязаны отработать дни прогула в выходные дни без оплаты.

Оцените это положение. Существуют ли критерии, позволяющие определить правомерность условий коллективного договора?

Задача 9.

При подготовке проекта коллективного договора его стороны не смогли договориться о предоставлении дополнительного отпуска руководителям отделов и главным специалистам. В связи с возникшими разногласиями руководитель организации отказался подписать коллективный договор и вести в дальнейшем переговоры по спорному вопросу.

Правомерны ли действия руководителя? Подготовьте обоснованный ответ.

Задача 10.

В ходе проверки содержания коллективного договора. ООО «Сокол» было установлено, что он был направлен на уведомительную регистрацию с опозданием на 43 дня. Выявлено также, что в нем не установлены выходные дни для работников при пятидневной рабочей неделе, запрещена

денежная компенсация ежегодного отпуска. Срок утверждения графика отпусков установлен до 5 января наступающего календарного года.

Законны ли условия данного коллективного договора? Какие нормы Трудового кодекса нарушены?

Задача 11.

После заключения коллективного договора в крупной строительной организации среди работников возник вопрос, на кого из них распространяются условия труда и оплаты, предусмотренные в нем? Разногласия возникли потому, что среди работающих были лица, поступившие на работу либо по трудовому договору, либо по гражданско-правовому подряду. Кроме того, среди работающих по трудовому договору были как члены профсоюза, так и лица, не имеющие членства в профсоюзной организации..

На кого распространяется заключенный в строительной организации коллективный договор?

Задача 12.

В Федерацию профсоюзов Приднестровья поступило письмо от Потаповой - вдовы бывшего работника одного из предприятий региона, в котором она просила разъяснить, имеет ли она право, как член семьи умершего, на пособие, предусмотренное в действующем коллективном договоре. При обращении в отдел кадров предприятия она получила отрицательный ответ. Ей отказали также в возможности ознакомиться лично с текстом коллективного договора.

При подготовке ответа на полученное письмо возник ряд вопросов, на которые следует дать аргументированные разъяснения:

1. Имеет ли право Потапова требовать от отдела кадров возможность ознакомить ее с текстом коллективного договора?

2. Может ли действие коллективного договора распространяться на членов семьи?

3. Правомерно ли включение в коллективный договор обязательства по оказанию материальной помощи членам семьи работника?

Подготовьте обоснованные ответы на поставленные вопросы.

Задача 13.

В связи с решением коллектива работников заключить коллективный договор возник вопрос о том, кто может быть представителем от имени работников в случае, когда в коллективе существуют три первичные профсоюзные организации, но ни одна из них не объединяет больше половины работников.

Как и на основании чего формируется в этом случае единый представительный орган?

Задача 14.

При заключении коллективного договора работодатель пригласил опытного юриста и уполномочил его вести коллективные переговоры по заключению коллективного договора. Представители работников потребовали, чтобы работодателя представлял руководитель организации.

Есть ли нарушения трудового права со стороны работодателя? Будет ли удовлетворено требование представителей работников?

Задача 15.

Сторонами был подписан коллективный договор 10 июня 2011 г. и в течение семи дней направлен на уведомительную организацию. Коллективный договор не был зарегистрирован по причине внесения туда пунктов, ухудшающих положение работников по сравнению с ТК ПМР.

Когда трудовой договор вступает в силу? Обязаны ли стороны, подписавшие коллективный договор, привести его в соответствие с ТК ПМР?

Задача 16.

Работники организации изъявили желание разработать новый коллективный договор в процессе реорганизации предприятия. Представители работников направили письменное уведомление работодателю о начале ведения коллективных переговоров. Работодатель отказался от заключения нового коллективного договора, мотивируя тем, что коллективный договор по закону заключается на три года. До истечения данного срока осталось полгода.

Имел ли право работодатель отказаться от ведения коллективных переговоров и заключения нового коллективного договора? Верна ли мотивация работодателя? На какой срок заключается коллективный договор?

Задача 17.

В организацию был направлен инспектор по труду для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства работодателем. Инспектор по труду потребовал от работодателя представить:

приказы о приеме на работу и увольнении с работы;
трудовые договоры, заключенные с работниками на определенный и неопределенный срок;
ряд других документов, в том числе коллективный договор.

Имел ли право инспектор потребовать для проверки коллективный договор? Кто осуществляет контроль за соблюдением обязательств коллективного договора?

Задача 18.

В результате проверок, проведенных органами прокуратуры, было выявлено, что во многих организациях коллективные договоры либо не заключались из-за отказа работодателей их заключать, либо носили весьма формальный характер. Кроме того, в коллективном договоре предусматривалась возможность работодателя направлять работников в длительные отпуска без сохранения заработной платы на период приостановления работы из-за отсутствия сырья или временного затоваривания продукцией.

Обязан ли работодатель заключать коллективный договор? На какой срок? Каков порядок регистрации коллективного договора? Когда он вступает в силу? Есть ли нарушение ТК ПМР при составлении данного коллективного договора?

Литература

Нормативные правовые акты

Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизме ее реализации. Женева, 1998.

Конвенция №87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» 1948г./Конвенции и рекомендации МОТ. Т.І. Женева: МВТ,1991.

Конвенция №98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» 1949г./Конвенции и рекомендации МОТ. Т.І. Женева: МВТ,1991.

Конвенция №135 «Представители трудящихся» 1971г./Конвенции и рекомендации МОТ. Т.ІІ. Женева: МВТ,1991.

Конвенция №144 «О трехсторонних консультациях (международно-правовые нормы)» 1976г./Конвенции и рекомендации МОТ. Т.ІІ. Женева: МВТ,1991.

Конвенция №151 «Трудовые отношения на государственной службе» 1978г./Конвенции и рекомендации МОТ. Т.ІІ. Женева: МВТ,1991.

Конвенция №154 «Коллективные переговоры» 1981// Конвенции и рекомендации МОТ. Т.ІІ. Женева: МВТ,1991.

Рекомендация №92 «О добровольном примирении и арбитраже»1952г./Конвенции и рекомендации МОТ. Т.ІІ. Женева: МВТ,1991.

Конституция Приднестровской Молдавской Республики, принятая на всенародном референдуме 24 декабря 1995 года и подписанная Президентом ПМР 17 января 1996 года,

с изменениями и дополнениями, внесенными конституционными законами ПМР от 30 июня 2000 года № 310-КЗИД (газета "Приднестровье" от 12 июля 2000 года; от 13 июля 2005 года № 593-КЗИД-III (САЗ 05-29); от 10 февраля 2006 года № 1-КЗИД-IV (САЗ 06-7); от 4 июля 2011 г. № 94-КЗИД-V (САЗ 11-27).

Трудовой кодекс ПМР от 19 июля 2002 г. № 161-3-III.

Гражданский кодекс ПМР от 14 апреля 2000 года № 279-ЗИД. Часть 1.; Гражданский кодекс ПМР от 19 июля 2002 г. №164-3-III. Часть 2 и 3.

Кодекс ПМР об административных правонарушениях от от 19 июля 2002 года №163-3-III.

Закон ПМР 27.12.2011г. № 248-3-V «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // САЗ 12-1.

Закон ПМР от 05.12.1995 г. «О трудовых коллективах» // СЗМР 95-4.

Закон ПМР от 08.01.2001 г. № 372-3 «О занятости населения» // СЗМР 01-1.

Закон ПМР от 03.11.2003г. № 346-3-III «Об объединениях (союзах) работодателей» // САЗ 03-45.

Закон ПМР от 27.04. 2012 г. № 53-3-V « О государственной гражданской службе Приднестровской Молдавской Республики» // САЗ 12-18.

Указ Президента ПМР от 01 февраля 2006г. №49 «О создании трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» // САЗ ПМР. 06 -6.

Указ Президента ПМР от 30 января 2007г. №116 «Об утверждении Положения о трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» // САЗ ПМР. 07- 6.

Постановление Правительства ПМР от 17 апреля 1998г. №82 «Об утверждении Положения о порядке заключения территориальных соглашений»// Сборник законодательных актов ПМР 98-4.

Приказ Министерства экономики ПМР от 13 августа 2010г. №458 «Об утверждении порядка опубликования заключенных на республиканском уровне отраслевых соглашений и предложения о присоединении к соглашению» // САЗ ПМР. 10 - 34.

Специальная литература

Архипова Б.А. Коллективный договор и профком. – М., 1998.

Бугров Л.Ю. Понятие и классификация коллективных соглашений в российском трудовом праве // Государство и право. – 2002. - №4.

Власов В.И. Соглашения и коллективные договоры // Государство и право.- 1995. - №8.

Миронов В.И. Правовые вопросы коллективного договора в странах Восточной Европы // Трудовое право. – 1999. - №4; 2000. – №1.

Нуртдинова А.Ф. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений в современной России. - М.,2001. – 346с.

Цитутский В.Ф. Российский коллективный договор в условиях перехода к рынку. – Тверь, 1993.

Шебанова А.И. Соглашения и коллективные договоры в условиях формирования рыночных отношений // Государство и право. – 1993. - №5.

Щукина Н.В. , Проценко В.И. Коллективный договор как акт социального партнерства // Сб. материалов конференции «Стратегия устойчивого развития: современный мир – Приднестровье. – Тирасполь, 2003.

Тема №7: Правовой статус профсоюзов в сфере труда.

Методические рекомендации

Право на объединение в профсоюзы - это конституционное право, предусмотренное ст. 33 Конституции ПМР.

На сегодняшний день профсоюзы представляют собой добровольные независимые общественные организации, объединяющие работников, связанных общими интересами по роду

их деятельности как в производственной, так и в социальной сфере. Как общественное явление они представляют собой многообразную и сложную систему отношений и связей внутреннего и внешнего характера. Это – самая массовая общественная организация на сегодняшний момент в мире. Кроме того, профессиональные союзы входят и в политическую систему общества как специфическая общественная организация со своими задачами и функциями, определяемыми их уставами.

В юридической литературе выделяют различные виды функций профсоюзов: защитная; производственная; воспитательная; социальная; 5) международная; 6) представительская. Можно выделить и другие функции. Однако вся деятельность профсоюзов должна быть подчинена целям защиты прав и интересов своих членов. Поэтому главной функцией профсоюзов должна быть защитная функция – целенаправленная правовая деятельность:

1) по защите трудовых прав и законных интересов работников (права свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности или профессию, право на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации и не ниже установленного законодательством размера);

2) по охране их от нарушений (право беспрепятственно посещать организации и рабочие места, где работают члены, состоящие в профсоюзе, для реализации уставных задач, представленных профсоюзам прав);

3) по восстановлению нарушенных прав (защищают права и интересы членов профсоюзов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников, независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке);

4) по установлению более высокого уровня условий труда и быта работников (устанавливаются работодателем и их объединениями по согласованию с соответствующими профсоюзными органами и закрепляются в коллективных договорах и соглашениях).

Кроме того, студентам необходимо знать, что в последние десятилетия понимание защитной функции профсоюзов несколько изменилось. Если ранее основной задачей профсоюзы считали повышение оплаты и условий труда, то сегодня их основная практическая задача состоит в том, чтобы не допустить увеличения уровня безработицы и повысить занятость.

Говоря о законодательном закреплении положения профсоюзов отдельно необходимо отметить тот факт, что право каждого на объединение в профсоюзы, их создание для защиты своих интересов прямо закреплено Конституцией. Так, статья 33 Конституции ПМР предусматривает, что граждане Приднестровской Молдавской Республики имеют право объединяться в профессиональные союзы, политические партии и другие объединения, участвовать в массовых движениях, не запрещенных законом. Основные гарантии этих прав закреплены в Законах ПМР «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности» и «Об общественных объединениях».

Особого внимания заслуживает Закон ПМР «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности». Он более подробно и широко закрепляет дополнительный ряд прав профсоюзов: на защиту права на труд, на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений, на социальную защиту прав трудящихся, на контроль за соблюдением законодательства о труде, на рассмотрение трудовых споров; на проведение и организацию забастовок в соответствии с законодательством. Этот закон впервые дает нам легальное определение профсоюза. Так, статья 1 определяет, что профессиональный союз и его объединение является добровольной общественной организацией, объединяющей граждан Приднестровья, связанных общими интересами по роду их деятельности, как в производственной, так и в непроизводственной сферах, для защиты трудовых и социально-экономических прав и интересов своих членов.

Профсоюзы независимы в своей деятельности от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей, их объединений, политических партий и других общественных объединений, им не подотчетны и неподконтрольны.

Независимость профсоюзов – первый из основополагающих принципов положения и

деятельности профсоюзов, обеспечивается также законодательством, а именно:

- прямым запретом всякого вмешательства органов государственной власти и их должностных лиц в деятельность профсоюзов, которое может повлечь за собой ограничение прав профсоюзов или воспрепятствовать законному осуществлению их уставной деятельности;
- имущественной самостоятельностью;
- правом самостоятельно разрабатывать и утверждать свои уставы, определять структуру, избирать руководящие органы, организовывать свою деятельность;
- правом сотрудничать с профсоюзами других стран, по своему выбору вступать в международные и другие профсоюзные объединения;
- запретом контроля над деятельностью профсоюзов со стороны органов юстиции, регистрирующих профсоюзы в качестве юридического лица.

Второй принцип деятельности профсоюзов – самоуправление. Он предусмотрен Законом ПМР «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», статья 3 которого указывает, что профсоюзы самостоятельно разрабатывают свои уставы, определяют структуру, избирают руководящие органы, организуют свою деятельность, проводят собрания, конференции, пленумы, съезды. Таким образом, профсоюзы самостоятельно регулируют всю свою внутреннюю деятельность.

Третий принцип – добровольность объединения в профсоюзы, который закреплен как законодательством о профсоюзах, так и Законом ПМР «Об общественных объединениях».

Четвертый принцип, также прямо закрепленный законом, – равноправие профсоюзов, равенство всех профсоюзов перед законом. Он означает, что все профсоюзы и их органы одного уровня имеют одинаковые права независимо от численности, каких-либо иных признаков. Тем самым в законодательстве нашел отражение и профсоюзный плюрализм – наличие не одного, а нескольких разных профсоюзов.

Пятый принцип – законность создания и деятельности прямо закреплен Законом ПМР «Об общественных объединениях».

Следует иметь в виду, что в правовую основу деятельности профсоюзов входит как собственно законодательство о них, правах и гарантиях их деятельности, так и трудовое законодательство в целом, поскольку оно используется профсоюзами для защиты прав и интересов работников.

Профсоюзы сегодня рассматриваются в качестве специфических субъектов правовой деятельности. Их статус (правовое положение) определен законодательством, которое устанавливает общую право- и дееспособность профсоюзов, основные права и обязанности, а также гарантии их осуществления. Объем и содержание прав профсоюзов определяются, прежде всего, целью их создания, стоящими перед ними задачами, выполняемыми функциями, положением в политической системе. Поэтому правовой статус профсоюзов в сфере труда определяется государством при участии профсоюзов.

Права профсоюзов в сфере труда – основная часть их правового статуса, однако профсоюзы обладают обширными правами и в сфере действия других отраслей права: правами юридического лица, правом собственности, участия в управлении государственными социальными фондами, в области экологии, приватизации и другими.

В статус субъектов профсоюзов помимо прав входят и юридические обязанности. Права и обязанности профсоюзов в сфере труда имеют особенности:

во-первых, юридические обязанности прямо не возлагаются государством на профсоюзы, они вытекают из защитной функции этой организации, опираются на их уставы и неразрывно связаны с правами. Предоставленные профсоюзам права одновременно означают и их обязанности. Это особая юридическая категория – права-обязанности, где право и обязанность находятся в неразрывном единстве;

во-вторых, это обязанности не перед государством, а перед работниками, чьи интересы профсоюзы должны представлять и защищать;

в-третьих, юридические обязанности профсоюзов заключаются в необходимости реализации предоставленных им прав. Иначе они не смогут защитить работников;

в-четвертых, выполнение такого рода обязанностей обеспечивается, прежде всего, силой общественного, морального (внутрипрофсоюзного) воздействия.

Концепция неразрывности прав и обязанностей профсоюзов имеет практическое значение: если осуществление прав зависит от воли субъекта, то юридические обязанности надо всегда соблюдать. Следовательно, при наличии соответствующей ситуации профсоюзы должны использовать предоставленные им права. На законодательном уровне права профсоюзов нашли закрепление в Законе ПМР «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности»:

- право на законодательную инициативу и участие в нормотворчестве;
- права по защите права на труд;
- право на ведение переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений;
- права по социальной защите трудящихся;
- права по осуществлению контроля за соблюдением законодательства о труде и профессиональных союзах;
- права профсоюзов в рассмотрении трудовых споров;
- право на получение информации по вопросам труда и социально экономического развития (профсоюзы обладают правом бесплатно получать от администрации, а также от органов государственного и хозяйственного управления необходимую им информацию);
- право контроля по исполнению администрацией коллективного договора;
- право на проведение шествий, манифестаций, объявления забастовки.

Обеспечить реализацию указанных прав профсоюзов и выполнение встречных обязанностей призваны юридические гарантии.

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

В систему юридических гарантий прав профсоюзов входят гарантии:

- а) имущественные;
- б) личные;
- в) обязанность государственных органов, администрации содействовать деятельности профсоюзов, с их участием решать социально-трудовые вопросы, когда это предусмотрено нормативными актами;
- г) надзор и контроль за соблюдением законодательства о правах профсоюзов;
- д) юридическая ответственность.

Имущественные гарантии деятельности профсоюзов в законодательстве сформулированы в основном как их права. Статья 20 Закона ПМР «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности» предусматривает такие права профсоюзов, как право собственности на имущество и денежные средства, необходимые для выполнения уставных задач; право владения и пользования имуществом, переданным профсоюзам в хозяйственное ведение (управление); право юридического лица. Кроме того, профсоюзы пользуются правом осуществлять внешнеэкономическую деятельность, создавать профсоюзные банки, страховые и акционерные общества, совместные коммерческие предприятия, заниматься издательской деятельностью, формировать необходимые фонды солидарности, культурно-просветительные фонды.

Личные гарантии – это дополнительные трудовые гарантии лицам, избранным в профсоюзные органы, тем, кто непосредственно сталкивается с работодателями и властными органами.

Дополнительные гарантии им предоставляются:

- а) при переводе на другую работу;
- б) при наложении дисциплинарных взысканий;
- в) при увольнении по инициативе администрации.

Кроме того, этим лицам предоставляется свободное время для выполнения общественных обязанностей. Они могут возвратиться на прежнюю работу после окончания общественных полномочий.

Работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от основной работы для выполнения обязанностей в интересах коллектива работников, для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, для участия в работе выборных органов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

Профсоюзным работникам, освобожденным от работы в организации вследствие избрания на должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – другая равноценная работа (должность) в той же или, с согласия работника, в другой организации. При невозможности предоставления соответствующей работы по прежнему месту работы в случае реорганизации предприятия работодатель или правопреемник сохраняют за освобожденным профсоюзным работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года.

Освобожденные профсоюзные работники, избранные в орган первичной профсоюзной организации, обладают такими же социально-трудовыми правами и льготами, как и другие работники организации в соответствии с коллективным договором, соглашением. Время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных в профсоюзные органы, зачитывается им в общий и специальный трудовой стаж.

Увольнение по инициативе работодателя работников, являвшихся членами профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые законом предусмотрено увольнение. В таких случаях увольнение производится в том же порядке, что и работников, избранных в профсоюзные органы и не освобожденных от основной работы.

Обязанность государственных органов, предприятий, учреждений, организаций всемерно содействовать профсоюзам в их деятельности прямо предусмотрена законом. Содействие профсоюзам выражается путем:

а) предоставления профсоюзному органу предприятия, учреждения, организации бесплатно необходимых помещений со всем оборудованием, освещением, уборкой, охраной для работы самого органа и для проведения собраний работников, транспортных средств, средств связи;

б) предоставления зданий, помещений, сооружений, садов и парков, предназначенных для ведения культурно-просветительской, оздоровительной, физкультурной и спортивной работы среди работников предприятия и членов их семей, а также пионерских лагерей, принадлежащих предприятию, учреждению, организации или арендованных ими, в бесплатное пользование соответствующему профсоюзному органу;

в) перечисления членских профсоюзных взносов из заработной платы работников в соответствии с коллективным договором, соглашением на основании соответствующих письменных заявлений работников. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.

Кроме того, на предприятиях, в учреждениях, организациях, где профсоюзами заключены коллективные договоры, соглашения или на которые распространяется действие отраслевых соглашений, работодатели по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзов денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, установленных коллективными договорами, соглашениями.

Приведенные формы и способы содействия предусмотрены статьями ТК ПМР, уточнены Законом ПМР «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», а также локальными нормативными актами.

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

законодательством ПМР. За такие правонарушения виновные в том должностные лица государственных органов, органов местного самоуправления, работодатели, должностные лица их объединений несут ответственность:

- а) дисциплинарную (соблюдение законодательства, в том числе законодательства о профсоюзах входит в их должностные обязанности);
- б) административную (поскольку нарушение законодательства о профсоюзах может являться административным проступком);
- г) уголовную (за воспрепятствование законной деятельности профсоюзов);
- д) материальную (если нарушение прав профсоюзов привело для них к материальному ущербу).

Необходимо отметить, что профсоюзы, как и все другие общественные объединения в случаях нарушения законодательства ПМР несут ответственность на основании Закона ПМР «Об общественных объединениях» (статья 36).

Одной из юридических гарантий законности деятельности профсоюзов и лиц, входящих в профсоюзные органы, служит возможность их ответственности за невыполнение своих обязательств по коллективному договору, соглашению, за организацию и проведение забастовки, признанной судом незаконной, когда такая ответственность установлена законодательством. Штатные работники профсоюзных органов, виновные в невыполнении профсоюзами своих обязательств по коллективным договорам, соглашениям, в организации и проведении незаконной забастовки, могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности, когда в их трудовые обязанности входит выполнение таких обязательств, а за незаконную забастовку – поскольку они обязаны соблюдать нормы законодательства. Эти работники могут быть освобождены от занимаемых должностей в соответствии с трудовым законодательством и уставом профсоюза.

Неосвобожденные от основной работы лица, входящие в профсоюзные органы, за названные выше действия могут нести общественную ответственность по уставу профсоюза вплоть до отзыва из состава профсоюзного органа. В таком же порядке несут ответственность освобожденные и неосвобожденные от основной работы лица, входящие в профсоюзные органы, если они не обеспечили реализацию предоставленных профсоюзам прав.

Контрольные вопросы

Каковы особенности развития профсоюзного движения на Западе?

Охарактеризуйте основные этапы истории развития отечественного профсоюзного движения.

Что представляет собой профсоюзная организация?

Какова система профсоюзов Приднестровья?

Определите основные права профсоюзов и их содержание.

В чем сущность гарантий прав профсоюзов. Дайте характеристику основных гарантий прав профсоюзов.

Каковы перспективы развития профсоюзного движения на Западе, в России и Приднестровье?

Раскройте содержание конституционного права граждан на объединение в профессиональные союзы.

Охарактеризуйте законодательство о профсоюзах.

Тестовые задания

1. Добровольное объединение членов профсоюза, работающих, как правило, на одном предприятии, в одном учреждении, одной организации независимо от форм собственности и подчиненности, действующее на основании положения, принятого им в соответствии с уставом, или на основании общего положения о первичной профсоюзной организации соответствующего профсоюза – это

- а) территориальное объединение (ассоциация) организаций профсоюзов;

- б) территориальная организация профсоюза;
- в) первичная профсоюзная организация.

2. Правоспособность профсоюза в качестве юридического лица возникает с момента:

- а) принятия Устава;
- б) с момента государственной регистрации;
- в) с момента первого собрания членов профсоюза.

3. Является ли членство в профсоюзе основанием для установления преимуществ при продвижении по работе:

- а) да;
- б) нет.

5. Увольнение по инициативе работодателя освобожденным профсоюзным работникам, избранным (делегированным) в профсоюзные органы, после окончания профсоюзных полномочий:

- а) допускается по общим основаниям;
- б) не допускается ни при каких условиях;
- в) не допускается в течение шести месяцев после окончания срока их полномочий;
- г) не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

6. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица государственных органов, органов местного самоуправления, работодатели, должностные лица их объединений (союзов, ассоциаций) несут:

- а) дисциплинарную ответственность;
- б) материальную ответственность;
- в) гражданско-правовую ответственность;
- г) административную ответственность;
- д) уголовную ответственность.

7. Финансовый контроль за средствами профсоюзов:

- а) осуществляется соответствующими органами государства;
- б) не осуществляется ни при каких условиях;
- в) не осуществляется, за исключением контроля за средствами от предпринимательской деятельности.

8. В случаях нарушения законодательства о труде профсоюзы вправе обращаться с соответствующими заявлениями в органы, рассматривающие трудовые споры:

- а) по собственной инициативе;
- б) по просьбе своих членов;
- в) по указанию работодателя;
- г) по просьбе работодателя;
- д) по просьбе работников, не являющихся членами профсоюза.

9. Каждый имеет право по своему выбору создавать профсоюзы для защиты своих интересов, вступать в них, заниматься профсоюзной деятельностью и выходить из профсоюзов:

- а) по достижению 14-летнего возраста;
- б) по достижению 16-летнего возраста;
- в) по достижению 18-летнего возраста.

10. Профсоюзы, их объединения (ассоциации) самостоятельно организуют свою

деятельность, определяют свою структуру, образуют профсоюзные органы в соответствии:

- а) с учредительным договором;
- б) с уставом;
- в) с коллективным договором.

Задачи

Задача 1.

Директор завода отказался вести с профсоюзами переговоры по поводу заключения коллективного договора, мотивируя это тем, что на заводе существует несколько профсоюзных организаций и с какой из них вести переговоры он не знает.

Правомерны ли действия директора завода?

Задача 2.

В связи с началом работы по заключению коллективного договора в ОАО «Научприбор» в органах двух профессиональных союзов, созданных в этом объединении, возникли вопросы, связанные с проведением коллективных переговоров.

Какой профсоюзный орган должен вести переговоры от имени работников?

От имени кого ведет переговоры представительный орган соответствующих профсоюзов?

Может ли заключенный таким образом коллективный договор быть распространен на всех работников?

Задача 3.

В процессе обсуждения проекта коллективного договора, подготовленного совместной комиссией от имени двух профсоюзов, существующих в организации, один из них отказался подписать коллективный договор в связи с тем, что в нем не учтены специфические интересы представляемых им работников, и высказался за ведение отдельных переговоров от имени членов своего профсоюза. Возник вопрос о порядке урегулирования данного разногласия.

Предложите возможные варианты его решения.

Задача 4.

Руководитель ЗАО «Сокол» на стадии подготовки к переговорам не предоставил профкому для ознакомления хозяйственные договоры, заключенные с другими организациями, аргументируя это тем, что трудовое законодательство и Закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» гарантирует право на информацию только по социально-трудовым вопросам, а хозяйственная деятельность к таковым не относится.

Правомерен ли отказ?

Задача 5.

Учитель средней школы № 12 Пильгуйев обратился в профсоюзный комитет школы с жалобой на директора в связи с тем, что ему необоснованно была занижена годовая премия. На требование профкома школы представить список и указать размер выплаченных премий директор предоставил данные не по всем работникам школы, а только по тем, которые являются членами профсоюза.

Дайте оценку действий профкома и директора школы. Какими правами по контролю за соблюдением актов, содержащих нормы трудового права, обладают профсоюзные органы? Каково соотношение профсоюзного и государственного контроля в данной области? Является ли защита профсоюзами трудовых прав работников установленным законом способом защиты?

Задача 6.

Группа работников городской поликлиники № 2 пожаловалась в городской комитет профсоюза работников здравоохранения на нарушение администрацией

законодательства о труде. Комиссия горкома профсоюза, прибывшая в поликлинику для проверки жалобы, в организацию допущена не была под предлогом того, что закон не предусматривает профсоюзного контроля профорганами, не являющимися органами первичной профсоюзной организации.

Права ли администрация поликлиники? Что является правовым основанием для проведения проверки в данном случае? Кто устанавливает полномочия профсоюзных органов по контролю за соблюдением норм трудового права?

Задача 7.

Комиссия по охране труда профсоюзного комитета завода резино-технических изделий выяснила факт утечки вредных веществ и приостановила работу одного из цехов, так как там создалась угроза жизни работников. Директор завода обратился с жалобой в прокуратуру города.

В роли помощника прокурора дайте правовую оценку действий комиссии.

Задача 8.

Уполномоченный по охране труда профсоюза работников химической промышленности Зверев проверил на заводе ОАО «Химотекс» соблюдение требований охраны труда и внес руководству ОАО предложения об устранении выявленных им нарушений. Однако заместитель генерального директора отказался их рассматривать, объявив Звереву, что «профсоюзы ему не указ».

Правомерны ли действия заместителя генерального директора? Какими правами обладают уполномоченные по охране труда профессиональных союзов?

Задача 9.

Профсоюзный комитет мукомольного завода потребовал от администрации представить на рассмотрение комитета вводимую со следующего года систему оплаты труда до ее утверждения приказом по заводу. Но администрация утвердила систему оплаты труда в организации, предварительно одобрив ее на общем собрании работников. Профсоюзный комитет завода обратился в федеральную инспекцию труда с жалобой на действия администрации.

Права ли была администрация, утвердив систему оплаты труда на общем собрании работников? Какова процедура учета мнения выборного профсоюзного органа? Какие действия может предпринять орган федеральной инспекции труда в данном случае?

Задача 10.

Председатель комиссии по социальному страхованию профсоюзного комитета ЗАО «Завод железобетонных изделий» Колодков, не освобожденный от основной работы, был уволен по приказу директора за неоднократное нарушение своих трудовых обязанностей без уважительных причин. Колодков обратился с жалобой в обком профсоюза, и правовой инспектор обкома потребовал восстановить председателя комиссии в связи с нарушением порядка увольнения руководителей профсоюзной организации.

Имеет ли право директор завода расторгнуть трудовой договор с Колодковым? Какова процедура увольнения членов профсоюза?

Литература

Нормативные правовые акты

Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизме ее реализации. Женева, 1998.

Конвенция №87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» 1948г./Конвенции и рекомендации МОТ. Т.І. Женева: МВТ,1991.

Конвенция №98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» 1949г./Конвенции и рекомендации МОТ. Т.І. Женева: МВТ,1991.

Конвенция №135 «О представителях трудящихся» 1971г.// Конвенции и рекомендации МОТ. Т.II. Женева: МВТ,1991.

Конвенция №144 «О трехсторонних консультациях (международно-правовые нормы)» 1976г.// Конвенции и рекомендации МОТ. Т.II. Женева: МВТ,1991.

Конвенция №151 «Трудовые отношения на государственной службе» 1978г.// Конвенции и рекомендации МОТ. Т.II. Женева: МВТ,1991.

Конвенция №154 «О содействии коллективным переговорам» 1981// Конвенции и рекомендации МОТ. Т.II. Женева: МВТ,1991.

Рекомендация №92 «О добровольном примирении и арбитраже»1952г.// Конвенции и рекомендации МОТ. Т.II. Женева: МВТ,1991.

Конституция Приднестровской Молдавской Республики, принятая на всенародном референдуме 24 декабря 1995 года и подписанная Президентом ПМР 17 января 1996 года, с изменениями и дополнениями, внесенными конституционными законами ПМР от 30 июня 2000 года № 310-КЗИД (газета "Приднестровье" от 12 июля 2000 года; от 13 июля 2005 года № 593-КЗИД-III (САЗ 05-29); от 10 февраля 2006 года № 1-КЗИД-IV (САЗ 06-7); от 4 июля 2011 г. № 94-КЗИД-V (САЗ 11-27).

Трудовой кодекс ПМР от 19 июля 2002 г. № 161-3-III.

Гражданский кодекс ПМР от 14 апреля 2000 года № 279-ЗИД. Часть 1.; Гражданский кодекс ПМР от 19 июля 2002 г. №164-3-III. Часть 2 и 3.

Кодекс ПМР об административных правонарушениях от от 19 июля 2002 года №163-3-III.

Закон ПМР от 27.12.2011г. № 248-3-V «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях их деятельности» // САЗ 12-1.

Закон ПМР от 05.12.1995 г. «О трудовых коллективах» // СЗМР 95-4.

Закон ПМР от 08.01.2001 г. № 372-3 «О занятости населения» // СЗМР 01-1.

Закон ПМР от 03.11.2003г. № 346-3-III «Об объединениях (союзах) работодателей» // САЗ 03-45.

Закон ПМР от 04.08.2008 г. «Об общественных объединениях» // САЗ 08-31.

Закон ПМР от 27.04. 2012 г. № 53-3-V « О государственной гражданской службе Приднестровской Молдавской Республики» // САЗ 12-18.

Указ Президента ПМР от 01 февраля 2006г. №49 «О создании трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» // САЗ ПМР. 06 -6.

Указ Президента ПМР от 30 января 2007г. №116 «Об утверждении Положения о трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» // САЗ ПМР. 07- 6.

Постановление Правительства ПМР от 17 апреля 1998г. №82 «Об утверждении Положения о порядке заключения территориальных соглашений»// Сборник законодательных актов ПМР 98-4.

Приказ Министерства экономики ПМР от 13 августа 2010г. №458 «Об утверждении порядка опубликования заключенных на республиканском уровне отраслевых соглашений и предложения о присоединении к соглашению» // САЗ ПМР. 10 - 34.

Устав Федерации профессиональных союзов Приднестровья// Официальный сайт Федерации профсоюзов Приднестровья [www. fpp-rmr.org](http://www.fpp-rmr.org)

Положение о правовой инспекции труда Совета Федерации профессиональных союзов Приднестровья// Официальный сайт Федерации профсоюзов Приднестровья – www. fpp-rmr.org

Специальная литература

Аппаков А.А. Некоторые проблемы реализации защитной функции профсоюзов в переходный период// Правоведение.- 1998.- №24.

Бердычевский В.С. Международная защита прав человека на ассоциации (вступление в профессиональные союзы) // Юридический вестник. — Ростов-на-Дону, 2003. — № 4. — С. 28—33.

Бердычевский В.Д. Право профсоюзов на осуществление профсоюзного контроля за

соблюдением законодательства о труде // Северокавказский юридический вестник: Научно-практический журнал. - Ростов-на-Дону. - 2001. - № 2.

Бизюков П.В. Альтернативные профсоюзы на пути освоения социального пространства // СОЦИС: Социологические исследования. - 2001. - № 5.

Бирюков П.Н., Григорашенко Л.А. Международно-правовые аспекты права на объединение в профессиональные союзы // Московский журнал международного права. — М.: Международные отношения, 2002. — № 3. — С. 47—54.

Бородин И.И., Минаева Л.А. Занятость, профсоюзы и незаконные увольнения // Юрист. - 2002. - № 10.

Васильев В.А. Представительство и защита профсоюзами социально-трудовых прав и интересов работников: Монография. - Челябинск, 2007.

Гриценко Н. Н., Кадейкина В. А., Макухина Е. В. История профсоюзов России: этапы, события, люди. - М., 1999.

Зайцева О.Б. Особенности правосубъектности профессиональных союзов как субъектов трудового права // Lex Russica: Научные труды МГЮА. — М.: Изд-во МГЮА, 2007. — № 1. — С. 124—139.

Зенов В. Объединение в профессиональные союзы как форма реализации конституционного права человека на объединение // Право и жизнь: Независимый правовой журнал. — М., 2006. — № 92. — С. 15—33.

Коршунов Ю.Н. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами // Гражданин и право. — М.: Новая правовая культура, 2002. — № 4. — С. 3—16.

Коршунова Т.Ю. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами // Трудовое право. — 2003. — № 6. — С. 35.

Крылов К.Д. Профсоюзы и вопросы трудового законодательства // Государство и право. - 1996. - № 3.

Кузнецов М.В. Правовая природа деятельности профсоюзов // Гражданин и право. - 2001. - № 8.

Мазин А. Профсоюзы: прошлое, настоящее, будущее // Человек и труд. – 2005. - №7.

Нестеров С.И. Британский тред-юнионизм: как работают английские профсоюзы в условиях рыночной экономики. Вып.1. // Независимое исследовательское информационное агентство «Перспектива». - Москва, 1991.

Никитина Н.А. Практика регистрации профсоюзов // Бюллетень Министерства юстиции Российской Федерации. - 2000. - № 9.

Петрова Л.Е. Как «умирают» советские профсоюзы// Журнал «Отечественные записки».- 2007.- №4.

Петрова Л.Е. Профсоюзы в ряду элементов гражданского общества: сравнительная характеристика традиционных и альтернативных // Актуальные проблемы социальной безопасности: Сб. науч. трудов. - СПб, 2001.

Смоленский Н.Н. Коваль Л.М. Федерация профсоюзов Приднестровья: страницы истории. Историческое издание. – Тирасполь. Совет Федерации профсоюзов Приднестровья, 2005.

Смоленский Н.Н. Федерация профсоюзов Приднестровья: факты, события, статистика. – Тирасполь. Совет Федерации профсоюзов Приднестровья, 2003.

Структура и внутрисоюзная деятельность профсоюзов в современных условиях. Научное издание - Тирасполь, Совет Федерации профсоюзов Приднестровья, 2004.

Фролова Т.Л. Будущее профсоюзного движения. //Библиотечка профсоюзного актива.- 2003.- № 2.

Цепин А.И. Надзор и контроль профсоюза за соблюдением законодательства о труде. - М., 1982.

Шеломов Б.А. Понятие и содержание профсоюзного представительства // Профсоюзы и трудовое право: Сб. науч. тр. - М., 1979.