



УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
ЮРИДИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

# ТРУДОВОЕ ПРАВО

## ПРАКТИКУМ

УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ  
ДЛЯ АКАДЕМИЧЕСКОГО БАКАЛАВРИАТА

Под редакцией доктора юридических наук,  
профессора **С. Ю. Головиной**

*Рекомендовано Учебно-методическим отделом  
высшего образования в качестве учебного пособия  
для студентов высших учебных заведений, обучающихся  
по юридическим направлениям и специальностям*

Книга доступна в электронной библиотечной системе  
[biblio-online.ru](http://biblio-online.ru)

Москва ■ Юрайт ■ 2015

УДК 349.2(075.8)

ББК 67.405я73

Т78

**Ответственный редактор:**

**Головина Светлана Юрьевна** — доктор юридических наук, профессор, заведующая кафедрой трудового права Уральского государственного юридического университета, почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации.

**Рецензенты:**

*Люттов Н. Ю.* — доктор юридических наук, заведующий кафедрой трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета имени О. Е. Кутафина (МГЮА);

*Васильева Ю. В.* — доктор юридических наук, заведующая кафедрой трудового и международного права Пермского национального исследовательского университета.

**Трудовое право. Практикум** : учеб. пособие для академического бакалавриата / под ред. С. Ю. Головиной. — М. : Издательство Юрайт, 2015. — 346 с. — Серия : Бакалавр. Академический курс.

ISBN 978-5-9916-5181-3

Практикум подготовлен коллективом преподавателей кафедры трудового права Уральского государственного юридического университета. Рассчитан на теоретическое и практическое освоение студентами дисциплины «Трудовое право» на базе учебника: *Головина С. Ю., Кучина Ю. А.* Трудовое право / под ред. С. Ю. Головиной. М. : Юрайт, 2014. Включает общие методические рекомендации и краткое описание образовательных технологий. По каждой теме имеются методические указания, планы семинарских занятий, перечни нормативных правовых актов и актов судебной практики, списки литературы, задачи и задания (включая творческие), деловые игры, тесты.

Соответствует актуальным требованиям Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования.

*Для студентов, обучающихся по образовательным программам академического бакалавриата по направлению «Юриспруденция».*

УДК 349.2(075.8)

ББК 67.405я73

*Информационно-правовая поддержка предоставлена  
компанией «Гарант»*



ИНФОРМАЦИОННО-ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

ISBN 978-5-9916-5181-3

© Коллектив авторов, 2014

© ООО «Издательство Юрайт», 2015

## Содержание

Авторский коллектив .....	4
Принятые сокращения .....	6
Предисловие .....	9
Методические рекомендации .....	12
Тема 1. Предмет, метод, система трудового права .....	21
Тема 2. Принципы и функции трудового права .....	32
Тема 3. Источники трудового права .....	42
Тема 4. Правоотношения в сфере трудового права .....	56
Тема 5. Социальное партнерство в сфере труда .....	68
Тема 6. Правовое регулирование занятости и трудоустройства ...	82
Тема 7. Трудовой договор .....	96
Тема 8. Рабочее время .....	142
Тема 9. Время отдыха .....	156
Тема 10. Оплата и нормирование труда .....	173
Тема 11. Гарантии и компенсации .....	189
Тема 12. Дисциплина труда .....	210
Тема 13. Материальная ответственность сторон трудового договора .....	227
Тема 14. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников .....	240
Тема 15. Правовое регулирование охраны труда .....	257
Тема 16. Защита трудовых прав и свобод работников .....	270
Тема 17. Индивидуальные трудовые споры .....	284
Тема 18. Коллективные трудовые споры .....	308
Тема 19. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников .....	323
Нормативные правовые акты .....	344
Литература .....	345

## Авторский коллектив

**Белозерова Кристина Александровна**, кандидат юридических наук, старший преподаватель кафедры трудового права Уральского государственного юридического университета — тема 9;

**Бондарев Александр Иванович**, старший преподаватель кафедры трудового права Уральского государственного юридического университета — методические рекомендации (совместно с Головиной С. Ю.), тема 15 (совместно с Головиной С. Ю.);

**Галиева Райхана Фаатовна**, кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры трудового права Уральского государственного юридического университета — тема 6 (совместно с Мершиной Н. Д.), тема 14;

**Головина Светлана Юрьевна**, доктор юридических наук, профессор, заведующая кафедрой трудового права Уральского государственного юридического университета — методические рекомендации (совместно с Бондаревым А. И.), тема 7, тема 15 (совместно с Бондаревым А. И.), тема 19 (совместно со Штивельбергом Ф. Б.);

**Жильцов Мирон Александрович**, доктор юридических наук, доцент, профессор кафедры трудового права Уральского государственного юридического университета — темы 4, 5;

**Жильцова Юлия Владимировна**, кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры трудового права Уральского государственного юридического университета — тема 16;

**Иванова Татьяна Сергеевна**, кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права Уральского государственного юридического университета — тема 17;

**Козина Елена Валерьевна**, кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права Уральского государственного юридического университета — тема 11;

**Кучина Юлия Александровна**, кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры трудового права Уральского государственного юридического университета — темы 8, 12, 13;

**Мершина Надежда Дмитриевна**, кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры трудового права Уральского государ-

ственного юридического университета — тема 6 (совместно с Галиевой Р. Ф.), тема 18;

**Саликова Наталья Михайловна**, доктор юридических наук, профессор, профессор кафедры трудового права Уральского государственного юридического университета — тема 10;

**Сухарев Александр Евгеньевич**, кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры трудового права Уральского государственного юридического университета — темы 1, 2;

**Шведов Алексей Леонидович**, кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права Уральского государственного юридического университета — тема 3;

**Штивельберг Филипп Борисович**, кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права Уральского государственного юридического университета — тема 19 (совместно с Головиной С. Ю.).

## Принятые сокращения

### Нормативные правовые акты

**Конституция РФ** — Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с учетом поправок, внесенных Законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 30.12.2008 № 6-ФКЗ и № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ)

**Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда** — Декларация Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (Женева, 18.06.1998)

**Конвенция МОТ № 87** — Конвенция № 87 Международной организации труда «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию» (Сан-Франциско, 09.07.1948)

**Конвенция МОТ № 98** — Конвенция № 98 Международной организации труда «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» (Женева, 01.07.1949)

**Конвенция МОТ № 111** — Конвенция № 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (Женева, 25.06.1958)

**Конвенция МОТ № 181** — Конвенция № 181 Международной организации труда «О частных агентствах занятости» (Женева, 19.06.1997)

**АПК РФ** — Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации от 24.07.2002 № 95-ФЗ

**ГК РФ** — Гражданский кодекс Российской Федерации: *часть первая* от 30.11.1994 № 51-ФЗ; *часть вторая* от 26.01.1996 № 14-ФЗ; *часть третья* от 26.11.2001 № 146-ФЗ; *часть четвертая* от 18.12.2006 № 230-ФЗ

**ГПК РФ** — Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ

**КоАП РФ** — Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ

**ТК РФ** — Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ

**УК РФ** — Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ

**Закон о государственной гражданской службе** — Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»

**Закон о занятости населения** — Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»

**Закон об образовании** — Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

**Закон о профессиональных союзах** — Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»

**Постановление Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2** — Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»

### **Органы власти**

**КС РФ** — Конституционный Суд Российской Федерации

**ВС РФ** — Верховный Суд Российской Федерации

**Госдума** — Государственная Дума

**МИД России** — Министерство иностранных дел Российской Федерации

**Минтруд России** — Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации

**Роспотребнадзор** — Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека

**Ростехнадзор** — Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору

**Роструд** — Федеральная служба по труду и занятости

### **Прочие сокращения<sup>1</sup>**

**АО** — акционерное общество

**ГИТ** — государственная инспекция труда

**ГУП** — государственное унитарное предприятие

**ИП** — индивидуальный предприниматель

**ЗАО** — закрытое акционерное общество

**КТС** — комиссия по трудовым спорам

---

<sup>1</sup> В связи с вступлением в силу Федерального закона от 05.05.2014 № 99-ФЗ с 1 сентября 2014 г. хозяйственные общества создаются только в форме ООО и АО.

**МБОУ** – муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

**МОТ** – Международная организация труда

**МРОТ** – минимальный размер оплаты труда

**МУП** – муниципальное унитарное предприятие

**НИЦ** – научно-исследовательский центр

**ОАО** – открытое акционерное общество

**ООО** – общество с ограниченной ответственностью

**ПВТР** – правила внутреннего трудового распорядка

**ПФ РФ** – Пенсионный фонд Российской Федерации

**РЖД** – Российские железные дороги

**РФ** – Российская Федерация

**СМУ** – строительно-монтажное управление

**СПС** – справочно-правовая система

**СССР** – Союз Советских Социалистических Республик

**ФГУ** – федеральное государственное учреждение

**ФГУП** – федеральное государственное унитарное предприятие

**ФК** – футбольный клуб

**ФНПР** – Федерация независимых профсоюзов России

**ЦБ РФ** – Центральный банк РФ

**ЧОП** – частное охрannое предприятие



## Предисловие

Настоящий практикум подготовлен в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования, а также программой соответствующего учебного курса и предназначен для студентов, обучающихся по образовательным программам академического бакалавриата по направлению «Юриспруденция».

Издание рассчитано на теоретическое и практическое освоение студентами дисциплины «Трудовое право». Теоретическая подготовка предполагает внимательное изучение вопросов каждой темы на основе анализа нормативных правовых актов и с помощью лекционного материала, учебников, монографий и другой научной и учебно-методической литературы. Практическое освоение дисциплины базируется на выполнении предложенных преподавателем заданий, решении конкретных казусов, составлении проектов локальных нормативных актов и правоприменительных актов.

Практикум включает все основные темы дисциплины «Трудовое право» и предназначен для последовательного освоения студентами механизма правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, выработку навыков самостоятельного юридического мышления, получение практического опыта решения правовых казусов. Большинство предложенных в практикуме казусов основано на реальных трудовых спорах и в полной мере отражает существующие на сегодняшний день проблемы применения трудового законодательства. Пособие является логическим продолжением учебника для академического бакалавриата: *Головина С. Ю., Кучина Ю. А. Трудовое право / под ред. С. Ю. Головиной. М. : Юрайт, 2014.*

В результате изучения дисциплины «Трудовое право» студент должен:

### **знать**

- значение трудового права и его место в системе отраслей российского права;
- механизм формирования нормативной базы, регламентирующей трудовые и непосредственно связанные с ними отношения;

- систему источников трудового права, сферу их применения;
- международные стандарты в сфере труда;
- терминологию трудового права;
- государственные гарантии в сфере труда;
- порядок создания и функционирования органов социального партнерства, производственных советов, органов по разрешению трудовых споров, комиссий по охране труда и иных органов, создаваемых непосредственно у работодателя;
  - современные правовые способы разрешения трудовых споров и конфликтов;
  - теорию и практику применения трудового законодательства России;
    - способы защиты трудовых прав и свобод;
    - порядок осуществления надзора (контроля) за соблюдением трудового законодательства;
    - опыт зарубежных стран в сфере регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений;

### ***уметь***

- проводить комплексный анализ различных источников трудового права на предмет их применения в конкретной правовой ситуации;
- давать оценку правовым ситуациям, связанным с применением трудового законодательства;
- выявлять нарушения трудового законодательства со стороны работодателей и работников, определять необходимые меры реагирования на такие нарушения;
- определять наличие условий для привлечения к ответственности за нарушение трудового законодательства;
- разрабатывать проекты нормативных правовых актов, регулирующих трудовые и непосредственно связанные с ними отношения;
- принимать оптимальные управленческие решения в кадровой сфере с учетом требований трудового законодательства;
- выявлять и устранять причины и условия, способствующие коррупционным проявлениям в трудовых отношениях;
- анализировать содержание трудового спора (конфликта) с целью выработки правовой позиции при его разрешении;
- анализировать причины нарушений трудового законодательства и формировать предложения по их устранению;
- давать консультации и готовить правовые заключения по вопросам применения трудового законодательства;

### ***владеть***

- понятийным аппаратом трудового права;

- навыками формирования локальных нормативных актов и коллективных договоров;
- приемами разработки и методиками оформления кадровой документации;
- процедурами индивидуального и коллективного договорного регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений;
- методиками поиска нормативных источников для решения кадровых вопросов;
- навыками организации контроля за соблюдением государственных нормативных требований охраны труда;
- правовыми приемами разрешения конкретных ситуаций, связанных с установлением или изменением условий труда;
- навыками выявления и предупреждения нарушений требований трудового законодательства;
- способами организации работы по подготовке к рассмотрению и разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Указанные знания, умения и навыки будут необходимы студентам для осуществления нормотворческой, правоприменительной, правоохранительной, экспертно-консультационной и педагогической деятельности.

## Методические рекомендации

При изучении дисциплины «Трудовое право» необходимо:

- учитывать роль и место трудового права в системе правовых отраслей;

- рассматривать теоретические вопросы каждой темы с позиции сравнительного анализа близких (смежных) правовых понятий и конструкций трудового права, выявляя сходства, различия, разграничения;

- акцентировать внимание на взаимосвязи и взаимозависимости между отдельными институтами трудового права;

- обращать внимание на наличие в части IV ТК РФ специальных норм, действующих в отношении отдельных категорий работников.

Практические навыки можно закрепить путем решения задач, выполнения заданий, в том числе творческих (написание эссе, подготовка докладов и сообщений), составления таблиц, проведения деловых игр (при этом отдельные задачи могут быть использованы для проведения деловых игр), разработки проектов локальных нормативных актов, составления проектов правоприменительных или организационно-распорядительных документов работодателя, проведения тренингов по итогам просмотра учебных видеофильмов, проведения диспутов по актуальным вопросам применения трудового законодательства, использования групповых дискуссий по спорным вопросам трудового права, других видов учебной деятельности.

### Краткое описание образовательных технологий

#### Интерактивные методы обучения

*Групповая дискуссия* — это совместное обсуждение какого-либо вопроса, позволяющее прояснить мнения, позиции и установки участников группы в процессе непосредственного общения. Студенты в свободной форме обсуждают определенные (заданные преподавателем или предложенные самими студентами) темы, связанные с формированием и реализацией норм трудового права,

модернизацией трудового законодательства в условиях рыночной экономики, судебной практикой по трудовым спорам. Если в качестве предмета дискуссии обозначается конкретная проблема (например, повышение эффективности норм трудового права), задачей дискуссии может стать поиск путей решения данной проблемы. Участники дискуссии высказывают свои мнения, суждения, идеи по существу рассматриваемого вопроса. Если дискуссия посвящена поиску решения конкретной проблемы — можно предложить студентам высказывать все возможные решения, которые приходят на ум, без их критической оценки (т.е. применить метод «мозгового штурма»). Далее происходит упорядочение, обоснование и совместная оценка полученной в ходе обсуждения информации, делается критическая оценка предложенных ранее вариантов решения заявленных проблем. В завершение дискуссии подводятся итоги, сопоставляются цели дискуссии с полученными результатами, озвучивается решение проблемы.

Преподаватель выступает в качестве модератора, его роль — управлять процессом дискуссии. Он объявляет цели и задачи дискуссии, регламентирует время, определяет последовательность обсуждения темы (проблемы), задает вопросы, подводит итоги дискуссии.

Групповая дискуссия способствует развитию умений анализировать проблему, продуцировать множество решений и находить оптимальное решение среди нескольких альтернатив, развивает навыки публичного выступления, формирует способности вести полемику и отстаивать свою точку зрения.

*Диспут* — это спор на научную или общественно значимую правовую тему, коллективное публичное обсуждение научных, профессиональных и других проблем, которые не имеют общепринятого, однозначного решения. Важным элементом диспута является наличие тезиса — гипотезы, предлагаемой для решения проблемы, и аргументов в ее защиту. Диспуту может предшествовать доклад, излагающий видение проблемы и пути ее решения. В форме диспута можно проводить экспертизу какой-либо научной или законопроектной идеи. В процессе диспута его участники высказывают различные суждения, точки зрения, оценки на те или иные события, проблемы. Диспут дает возможность анализировать понятия и доводы, защищать свои взгляды, убеждать в них других людей. В ходе диспута студенты должны не только высказать свою точку зрения, и обнаружить сильные и слабые стороны противоположного суждения, подобрать доказательства, опровергающие ошибочность одной и подтверждающие достоверность другой точки зрения. Диспут как метод формирования суждений, оценок

и убеждений в процессе познавательной и ценностно-ориентационной деятельности не требует определенных и окончательных решений.

Диспут способствует развитию логического мышления студентов и формированию самостоятельности суждений, дает возможность применить имеющиеся знания и понимание норм права в осмыслении и разрешении конкретных практических проблем.

*Деловая игра* — это форма воссоздания предметного и социального содержания будущей профессиональной деятельности юриста, моделирования таких систем отношений, которые характерны для этой деятельности. В рамках деловой игры используется метод имитации принятия юридических решений субъектами трудового права (руководителем организации, юрисконсультантом, менеджером по кадрам, КТС, профсоюзным комитетом, государственным инспектором по труду и др.), осуществляемый по заданным правилам группой студентов в диалоговом режиме. Деловая игра представляет собой последовательность действий, которые необходимо выполнить игрокам для достижения определенного результата. При этом деловая игра воспроизводит, моделирует реальные условия профессиональной деятельности юриста. В ходе подготовки к игре моделируются какие-либо жизненные ситуации (например, переговоры по заключению коллективного договора, собеседование при приеме на работу, индивидуальный или коллективный трудовой спор, проверка соблюдения трудового законодательства), затем распределяются роли между студентами. Сама деловая игра проводится в форме диалога, дискуссии с максимальным участием всех студентов.

Деловая игра позволяет отработать профессиональные юридические навыки, способствует обучению коллективной мыслительной и практической работе, формированию умений и навыков социального взаимодействия и общения, навыков индивидуального и совместного принятия решений.

### **Виды самостоятельной творческой работы студентов**

*Реферат* — краткое изложение в письменной форме одной из проблем правового регулирования труда, в котором автор на основе анализа нормативных правовых актов и научной литературы раскрывает суть исследуемой проблемы, а также обосновывает собственные предложения по улучшению трудового законодательства. Различают два вида рефератов: продуктивные и репродуктивные. Репродуктивный реферат воспроизводит содержание первичного текста. Продуктивный реферат содержит творческое или критическое осмысление реферлируемого источника.

Репродуктивные рефераты можно разделить еще на два вида: реферат-конспект и реферат-резюме. Реферат-конспект содержит фактическую информацию в обобщенном виде, иллюстрированный материал, различные сведения о методах исследования, результатах исследования и возможностях их применения. Реферат-резюме содержит только основные положения данной темы. В продуктивных рефератах выделяют реферат-доклад и реферат-обзор. Реферат-обзор составляется на основе нескольких источников и сопоставляет различные точки зрения по данному вопросу. В реферате-докладе, наряду с анализом информации первоисточника, есть объективная оценка проблемы; этот реферат имеет развернутый характер. Выбор вида реферата — прерогатива преподавателя.

Последующее обсуждение подготовленных студентами рефератов позволит придать данной самостоятельной форме работы студентов интерактивный характер.

*Эссе* представляет собой краткий письменный очерк по проблемам применения трудового законодательства. Данный способ проверки знаний позволяет преподавателю оценить умение студента аргументировать свое мнение, способность делать логические выводы и умозаключения, а также выявляет точку зрения студента на заявленную проблему. В эссе автор излагает свою позицию по заданному преподавателем актуальному вопросу (проблеме). Необходимо не только высказать свою точку зрения, но и сформировать непротиворечивую систему аргументов, обосновывающих предпочтительность выбранной позиции. В тексте эссе студент должен продемонстрировать владение предметом исследования, его понятийным аппаратом, терминологией, знание общепринятых научных концепций в заданной предметной области, понимание современных тенденций и проблем развития трудового законодательства.

*Экспертное заключение* — краткий анализ представленного проекта закона, иного нормативного правового акта, локального нормативного акта, коллективного договора, судебного решения или иного документа. Достоинством данного метода является возможность выявления аналитических способностей студентов, их самостоятельности, творческого мышления, способности к выработке оригинальных решений. В качестве материала для проведения экспертизы целесообразно использовать проекты нормативных актов, уже прошедшие экспертизу и имеющие заключение профессиональных экспертов, или судебные решения районных судов, прошедшие апелляционную или надзорную инстанции. Оценивание представленных студентами экспертных заключе-

ний целесообразно осуществлять путем сопоставления основных выводов данных пробных заключений с реальными экспертными заключениями, решениями судов апелляционной или кассационной инстанций.

*Обзоры судебной практики* — сбор информации о принятых судами различных инстанций решениях по трудовым спорам с последующим научным анализом и аналитическими выводами. Обзоры судебной практики имеет смысл формировать в рамках отдельных институтов трудового права — «Трудовой договор», «Рабочее время», «Время отдыха», «Заработная плата», «Дисциплина труда», «Материальная ответственность» и др. При изучении тем «Принципы трудового права» и «Источники трудового права» целесообразно поручить студентам проанализировать акты КС РФ и сделать выводы об их влиянии на правоприменительную практику и процесс совершенствования трудового законодательства.

Акты судебной практики публикуются на сайтах судов в системе «Интернет». При подготовке к семинарским занятиям студенты могут использовать ежеквартальные обзоры судебной практики, утверждаемые Президиумом ВС РФ, которые являются важным источником информации для изучения позиции ВС РФ и активно используются нижестоящими судами общей юрисдикции.

Изучение судебной практики позволяет студентам лучше усвоить отдельные положения трудового законодательства, связать его нормы с реальными жизненными ситуациями и трудовыми конфликтами, разобраться в сложных правовых понятиях и категориях, освоить суть правовых конструкций трудового права.

### **Проверочные мероприятия по итогам изучения отдельных тем или модулей**

*Тестирование* — это наиболее формализованная форма измерения знаний студентов, основанная на применении педагогических тестов. Включает в себя подготовку качественных тестов, собственно проведение тестирования и последующую обработку результатов, которая дает оценку степени подготовки (обученности) тестируемых.

Тестирование проводится в письменной или компьютерной форме. Тесты разрабатываются преподавателем на основе действующих нормативных правовых актов о труде и периодически обновляются. Тест состоит из вопросов и нескольких вариантов ответов на каждый вопрос, среди которых один или несколько правильных. Общее время, назначенное на выполнение теста, и количество вопросов для тестирования определяет преподаватель в зависимости от сложности темы семинарского занятия (модуля).



*Контрольная работа* — письменное задание, включающее как теоретические вопросы, так и решение задач (казусов). Теоретические вопросы позволяют закрепить пройденный материал, расширить и систематизировать знания по трудовому праву, подготовить студента к зачету и экзамену. Задачи (юридические казусы) позволяют оценить способность студента работать самостоятельно, анализировать нормативный материал, находить ответы на поставленные вопросы.

Контрольные работы делятся на аудиторные и внеаудиторные. Для студентов очной формы обучения контрольные работы проводятся непосредственно на практических (семинарских) занятиях. Если для контрольной работы используются задачи, студенту предоставляется возможность использования нормативного материала.

По итогам изучения дисциплины «Трудовое право» целесообразно провести комплексную итоговую контрольную работу по всем темам курса.

Выполнение контрольной работы оценивается по четырехбалльной шкале («отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно») либо по системе «зачтено — незачтено».

*Юридические документы* — документы, содержащие юридически значимую (правовую) информацию, создаваемые в процессе юридической деятельности. Виды юридических документов: локальные нормативные акты (ПВТР, должностные инструкции, положение об оплате труда, положение о премировании, положение об аттестации, инструкции по охране труда и др.); документы, содержащие решения индивидуального характера (приказы и распоряжения работодателя, судебные решения, решения аттестационной комиссии, КТС, комиссии по расследованию несчастных случаев и других органов, создаваемых работодателем, предписания государственного инспектора труда и др.); документы, фиксирующие юридические факты (акты работодателя, служебные записки должностных лиц, протоколы, справки, объяснительные работника и др.); документы, фиксирующие волеизъявления субъектов трудового права (заявления работника, уведомления работника работодателем о предоставлении ежегодного отпуска, о расторжении трудового договора или изменении его условий, коллективный договор, ученический договор, договор о полной материальной ответственности, разного рода соглашения между работником и работодателем, исковые заявления в суд и др.).

Юридические документы должны быть составлены в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом правил юридической техники, отвечать требованиям грамотности, конкретности, достоверности, логичности.

## **Решение задач и выполнение практических заданий**

Каждая тема дисциплины содержит задачи и практические задания, которые по указанию преподавателя необходимо решить (подготовить) к семинарскому занятию. Начинать подготовку следует с внимательного изучения текста лекции, соответствующего раздела учебника и специальной литературы. Рекомендуем использовать комментарии к ТК РФ, журналы «Трудовое право», «Трудовое право в России и за рубежом», «Вопросы трудового права», «Трудовые споры», «Справочник кадровика», «Кадровик».

Обращаем внимание на то, что в ТК РФ постоянно вносятся изменения и дополнения, поэтому следует использовать ТК РФ в его последней редакции.

Для более глубокого усвоения основ трудового права как науки, развития навыков юридического мышления необходимо изучение научных трудов — монографий, диссертаций, статей, в том числе и советского периода.

При решении задачи сначала следует выяснить суть проблемы, предмет трудового спора, определить круг вопросов, которые нужно разрешить, и в письменном виде сформулировать их. Необходимо научиться ставить перед собой промежуточные вопросы, отвечая на которые, можно сделать вывод по задаче в целом. Затем изучить соответствующие нормативные правовые акты и судебную практику, относящиеся к изучаемой теме (они, как правило, включены в список нормативных источников к каждой теме), подобрать подходящие правовые нормы и дать их толкование применительно к данному казусу (вопросу).

При решении задач необходимо учитывать правовые позиции КС РФ и правовоположения, выработанные ВС РФ. В частности, необходимо использовать следующие акты ВС РФ:

- Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 31.10.1995 № 8 «О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия»;
- Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10.10.2003 № 5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации»;
- Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»;
- Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего

материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю»;

- Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10.03.2011 № 2 «О применении судами законодательства об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;

- Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних».

Отвечая на поставленные в задаче вопросы, необходимо дать точные ответы и сделать конкретные ссылки на соответствующие нормативные акты с указанием статей и их пунктов (частей). При этом нужно не только изложить содержание нормы, но и объяснить ее смысл, раскрыть ее регулирующее значение. Ответы должны быть полными, развернутыми, достаточно аргументированными. В заключение на основе теоретических положений и нормативного материала нужно сформулировать решение задачи и сделать четкие выводы.

Следует иметь в виду, что условия некоторых задач содержат несколько вариантов решений, каждый из которых необходимо проанализировать. В ряде случаев студенты могут сами ввести дополнительные условия задачи, чтобы выявить, как изменится ее решение в зависимости от конкретных обстоятельств дела.

Кроме задач, некоторые темы содержат практические задания (проанализировать правовые нормы, сравнить комментарии разных авторов по одному и тому же спорному вопросу, написать эссе или реферат, составить таблицу, разработать проект локального нормативного акта, сформулировать приказы работодателя, подобрать судебную практику, провести экспертизу проекта нормативного акта и др.), цель которых — углубленное изучение нормативного материала и комментариев к нему, выработка практических навыков принятия юридически верных решений, развитие самостоятельности и творческого мышления студентов.

Нормативные правовые акты к каждой теме указаны без источников официального опубликования, найти их можно в справочно-поисковых системах («Гарант», «КонсультантПлюс», «Кодекс»). Рекомендуемый перечень актов не является исчерпывающим, при необходимости следует использовать иные источники. Если требуется уточнить текст нормативного акта, используйте официальные издания («Российская газета», «Парламентская газета», «Собрание законодательства Российской Федерации», «Бюллетень трудового и социального законодательства Российской Федерации», «Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной

власти Российской Федерации», «Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации», официальный интернет-портал правовой информации<sup>1</sup>).

Следует учитывать, что в системе источников трудового права России до сих пор действуют некоторые нормативные акты бывшего СССР и значительное количество российских актов, принятых до вступления в силу с 1 февраля 2002 г. нового ТК РФ. Согласно ст. 423 ТК РФ впредь до приведения законов и иных нормативных правовых актов, действующих на территории Российской Федерации, в соответствие с ТК РФ они, равно как и законодательные акты бывшего СССР, применяются постольку, поскольку не противоречат ТК РФ. Следовательно, при использовании правовых источников, принятых до 1 февраля 2002 г., нужно определить, в какой части они могут быть применены, а в какой — нет (в силу противоречия ТК РФ).

---

<sup>1</sup> Официальный интернет-портал правовой информации : [электронный ресурс]. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 22.11.2014).

# Тема 1

## ПРЕДМЕТ, МЕТОД, СИСТЕМА ТРУДОВОГО ПРАВА

---

В результате изучения данной темы студент должен:

- **знать** понятие предмета, метода и системы российского трудового права; виды и классификацию входящих в предмет трудового права отношений; характеристику и отдельные элементы метода трудового права; понятие системы трудового права и ее структуру; системообразующие признаки трудового права; институты и субинституты трудового права; сферу действия трудового законодательства;

- **уметь** отличать трудовое право от смежных отраслей права; четко определять отраслевую принадлежность спорных отношений по поводу применения труда;

- **владеть** навыками ориентации в системе трудового законодательства.

---

Каждая отрасль права регулирует качественно однородные разновидности общественных отношений, совокупность которых образует ее предмет. Предмет отрасли является главным системообразующим фактором для ее формирования и обособления в системе всего права в качестве отдельного элемента (отдельной подсистемы, обладающей своей сложной структурой). Предмет отрасли предопределяет особенности ее метода. Основу предмета трудового права составляют отношения по поводу несамостоятельного труда. Они складываются между двумя субъектами — работником и работодателем и включают в себя разнообразные социальные связи: по приему на работу (заключению трудового договора), рабочему времени, времени отдыха, оплате труда, дисциплине труда и др. Из данных социальных связей складывается процесс труда. Соответственно предметом трудового договора, соглашения о труде, заключаемого между работником и работодателем, традиционно является в первую очередь сам процесс труда, а не только его результаты, как, например, в гражданско-правовом договоре подряда.

Все институты особой части трудового права связаны либо с непосредственной регламентацией процесса труда и регулированием трудовых отношений, либо с регулированием отношений, непосредственно связанных с трудовыми (например, по разрешению трудовых споров).

Метод правового регулирования в самой общей форме представляет собой совокупность приемов, средств и способов воздействия отрасли права на ее предмет. К элементам метода традиционно относят: характер установления и приобретения прав и обязанностей; юридическое положение субъектов отрасли права по отношению друг к другу и степень свободы их действия; способы защиты прав и обеспечения обязанностей. Следует иметь в виду, что в последнее время наблюдается тенденция перехода от преимущественно публично-правового способа регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений к частноправовому, для которого характерно преобладание договорных начал и широкое использование диспозитивных правил.

В целом метод трудового права сочетает в себе черты публично-правового и частноправового механизма регулирования общественных отношений и характеризуется следующими чертами: сочетанием централизованного и локального регулирования; сочетанием нормативного и договорного способов установления условий труда; установлением правовых норм общего и специального значения; сочетанием юридического равенства и подчиненности сторон трудового договора; сочетанием императивности и диспозитивности в регулировании трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений; наличием внесудебных способов защиты прав; установлением специальных видов ответственности за неисполнение сторонами своих обязанностей.

Система отрасли трудового права — это объединение норм отрасли в единое упорядоченное целое с одновременным их делением на относительно самостоятельные институты и субинституты, решающие собственные задачи в правовой организации труда. Распределение норм трудового права на институты и субинституты условно можно рассматривать как первую ступень его систематизации. На втором этапе систематизации институты объединяются в части. Институты, содержащие нормы права, имеющие значение для всей отрасли, составляют ее общую часть. Институты, объединяющие нормы с ограниченной сферой действия, регулирующие отдельные аспекты трудовых отношений и отношения, производные от трудовых, входят в особенную часть трудового права. Наконец, нормы, регулирующие трудовые отношения отдельных категорий работников, формируют специальную часть. Главным

системообразующим признаком отрасли трудового права и формирования ее структуры является его предмет, т.е. совокупность общественных отношений, регулируемых трудовым правом.

Систему трудового права как объединение норм отрасли в единое упорядоченное целое с одновременным их делением на относительно самостоятельные институты и подинституты нужно отличать от системы трудового законодательства, представляющую собой совокупность нормативных правовых актов (источников трудового права).

Целями изучения темы являются: формирование у студентов целостного представления и комплексных знаний о предмете, методе и системе российского трудового права; выработка навыков практического профессионального применения полученных знаний.

## Задачи

1. Акционерное общество сделало публичное объявление в местной газете о наличии вакантной штатной единицы продавца-кассира в магазине бытовой (компьютерной) техники. От работника требовалось владение навыками работы с кассовым аппаратом и компьютером, включая умение работать с текстовым процессором *Word* и программой *Microsoft Excel*, знание ассортимента соответствующих товаров, включая их технические характеристики, умение дать пояснение покупателям. По данному объявлению в организацию обратилась Шумкина с заявлением о приеме на работу. При попытке показать свои навыки работы с оргтехникой Шумкина сломала кассовый аппарат. К тому же она не показала знания и навыки работы с компьютерными программами, выяснилось, что Шумкина не обладает знаниями характеристик компьютерной и бытовой техники, достаточными для работы с покупателями.

В связи с этим Шумкиной было отказано в заключении трудового договора. Шумкина обратилась с жалобой в ГИТ, указав, что отказ в приеме на работу считает необоснованным. По ее мнению, она была фактически допущена к работе (работала с кассовым аппаратом), поэтому считает себя находившейся в фактических трудовых отношениях с данной организацией.

*Какие отношения возникли между акционерным обществом и Шумкиной?*

*Вступила ли Шумкина в трудовые отношения?*

*Обязано ли акционерное общество заключать с ней трудовой договор в сложившихся обстоятельствах?*

*Какие обязанности работодателя при отказе в заключении трудового договора предусматривает трудовое законодательство?*

*Можно ли привлечь Шумкину к материальной ответственности?*

**2.** Иванова работала в местной администрации (исполнительно-распорядительном органе муниципального образования) на должности муниципального служащего в течение нескольких лет. В мае 2012 г. она уведомила Главу местной администрации о том, что по семейным обстоятельствам не может находиться на рабочем месте в течение всего рабочего времени и попросила установить ей неполное рабочее время. Глава местной администрации предложил заключить гражданско-правовой договор возмездного оказания услуг и продолжать выполнять свои обязанности по данному договору в удобное для нее время, на что Иванова согласилась. Всего было заключено несколько гражданско-правовых договоров аналогичных по содержанию, по которым она выполняла обязанности исполнителя в течение двух лет.

В апреле 2014 г. Иванова заявила, что она находится с местной администрацией в фактических трудовых отношениях, но ее права как работника ущемлены. Через месяц она обратилась в суд с иском-заявлением к местной администрации, в котором содержались требования о применении трудового законодательства к отношениям, связанным с использованием личного труда и возникшим на основе гражданско-правовых договоров возмездного оказания услуг, о признании гражданско-правовых договоров трудовыми договорами и возникших на их основании отношений трудовыми отношениями, о признании Ивановой, как исполнителя по гражданско-правовым договорам, работником со дня ее фактического допущения к исполнению обязанностей по первому из заключенных с ней гражданско-правовых договоров и о внесении изменений в трудовую книжку.

*Насколько обоснованы требования Ивановой?*

*В каких общественных отношениях Иванова находилась с местной администрацией?*

*Какие правовые нормы регулируют данные отношения?*

*На какие юридически значимые обстоятельства должен обратить внимание суд при разрешении данного спора?*

*Возможно ли в сложившихся обстоятельствах признание местной администрацией отношений, возникших на основании гражданско-правовых договоров, трудовыми на основании заявления Ивановой в местную администрацию без ее обращения в суд с иском-заявлением?*



3. Маркин был приглашен на работу в качестве техника-лаборанта начальником лаборатории научно-исследовательского института Российской академии наук. Начальник лаборатории (его знакомый) объяснил ему круг его обязанностей и предложил выйти на следующий день на работу, пообещав оформить трудовые отношения в ближайшие дни. Маркин приступил к исполнению работы, однако через неделю был вызван в отдел кадров, где ему было сказано, что директор института не согласился с его приемом на работу. Трудовой договор в силу этой причины заключаться не будет, и никаких обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством, институт перед ним не несет.

Маркин обратился с исковым заявлением в суд и потребовал признать его находящимся в трудовых отношениях с научно-исследовательским институтом, внести запись о приеме на работу в трудовую книжку, обязать работодателя оформить с ним трудовой договор в письменной форме, оплатить фактически отработанное им время.

*Разрешите данный трудовой спор.*

*Определите юридически значимые для правильного разрешения спора обстоятельства.*

4. Министерство труда Свердловской области направило руководителям государственных учреждений Свердловской области письма, в которых содержалось требование представить информацию о планируемом количестве работников, заключивших эффективный контракт в 2014–2018 гг. На совещании, проведенном руководителем государственного автономного учреждения с целью обеспечить исполнение данного письма, юристконсульт учреждения заявил, что нормы института трудового договора, закрепленные в ТК РФ, не содержат категорий «контракт» и «эффективный контракт». Однако термин «эффективный контракт» содержится в разделе IV Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р, в которой дается определение понятия и его содержание.

*Проведите сравнительно-правовой анализ определения трудового договора и определения эффективного контракта.*

*Соответствует ли понятие эффективного контракта понятию трудового договора и как они соотносятся?*

*Можно ли рассматривать эффективный контракт как юридическую категорию института трудового договора?*

*В каких отраслях права категория «контракт» используется для опосредования отношений по поводу труда?*

5. Деканат одного из факультетов Гуманитарного университета потребовал от студентов после завершения занятий провести уборку помещений, в которых располагался факультет, мотивируя это необходимостью поддержания чистоты и порядка в учебных аудиториях. Часть студентов отказалась выполнить данное указание, ссылаясь на то, что между ними и образовательной организацией не заключены ни трудовые, ни гражданско-правовые договоры, на основании которых они приняли бы на себя соответствующие обязательства.

*В каких общественных отношениях находятся студенты и образовательная организация?*

*Охарактеризуйте правовой статус студентов образовательных организаций высшего образования.*

*Возможно ли привлечение их к каким-либо работам в образовательных организациях без заключения трудовых и гражданско-правовых договоров по обоюдному волеизъявлению сторон?*

*Правомерно ли закрепление таких обязанностей студентов в уставах образовательных организаций?*

6. Ведущему специалисту министерства Кошкину был объявлен выговор в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 57 Закона о государственной гражданской службе за необеспечение надлежащего хранения служебных документов. Кошкин обратился с исковым заявлением в суд об отмене дисциплинарного взыскания и о компенсации морального вреда. По мнению Кошкина, привлечение его к дисциплинарной ответственности неправомерно, так как работодатель не ознакомил его с локальными нормативными актами министерства, регламентирующими порядок хранения документов и документооборот, а именно с Правилами хранения документов в министерстве и Инструкцией по работе с документами с пометкой «Для служебного пользования». Таким образом, работодатель не выполнил обязанности, предусмотренные ч. 2 ст. 22 ТК РФ: по обеспечению работников технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей; по ознакомлению работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью. Кроме того, работодателем не выполнены обязанности по созданию условий, необходимых для соблюдения работниками дисциплины труда (ч. 2 ст. 189 ТК РФ).

Представитель министерства заявил в судебном заседании, что юридические нормы, на которые ссылается Кошкин, не подлежат применению, так как они содержатся в ТК РФ, а Кошкин является

государственным гражданским служащим, и его трудовые (служебные) отношения регулируются Законом о государственной гражданской службе.

*Распространяется ли действие трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, на государственных гражданских служащих?*

*Как, по Вашему мнению, соотносятся категории «дисциплина труда», используемая ТК РФ, и «служебная дисциплина», используемая законодательством о гражданской службе?*

*Должен ли суд при вынесении решения по исковому заявлению Кошкина руководствоваться ст. 22, 189 ТК РФ?*

7. На общем собрании членов производственного кооператива было внесено предложение по закреплению в уставе кооператива следующих дисциплинарных взысканий: замечание; предупреждение; выговор; строгий выговор; увольнение. Бригадир Сидоров, имеющий юридическое образование, заявил, что предложенный перечень дисциплинарных взысканий противоречит ст. 6 ТК РФ, относящей виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения к ведению федеральных органов государственной власти, и ст. 192 ТК РФ, предусматривающей иной по сравнению с предложенным перечень дисциплинарных взысканий. Сидоров подчеркнул, что, по его мнению, включение такого перечня дисциплинарных взысканий в устав кооператива будет незаконным. Председатель кооператива Крутиков не согласился с Сидоровым и подчеркнул, что трудовое законодательство на работников кооперативов не распространяется, а трудовые отношения (в том числе дисциплинарные отношения) регулируются Федеральным законом от 08.05.1996 № 41-ФЗ «О производственных кооперативах» и уставом кооператива.

*Распространяется ли действие трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, на лиц, работающих в производственных кооперативах?*

*Дайте юридическую оценку позициям Сидорова и Крутикова.*

8. Спортсменка Иванова, разочаровавшись в спорте, решила поменять вид трудовой деятельности. Она обратилась к работодателю с заявлением об увольнении по собственному желанию. Представитель работодателя напомнил Ивановой, что в заключенный с ней трудовой договор в соответствии со ст. 348.12 ТК РФ внесено условие об обязанности спортсмена произвести в пользу работодателя денежную выплату в случае расторжения трудового договора по инициативе спортсмена (по собственному желанию)

без уважительных причин в размере средней заработной платы работника за один год. Иванова заявила, что ее волеизъявление на включение в трудовой договор такого условия не являлось добровольным. Она была вынуждена под давлением подписать трудовой договор в предложенной работодателем редакции. Ее возражения не были учтены при подписании трудового договора. По мнению Ивановой, указанное условие включено в трудовой договор неправомерно, так как оно возлагает на работника имущественную (материальную) ответственность за совершение правомерного, предусмотренного ст. 80 ТК РФ юридического действия (расторжение трудового договора по инициативе работника), а это противоречит принципу свободы труда, закрепленному ст. 2 ТК РФ, ограничивает ее право на труд и выбор трудовой деятельности.

*Проведите сравнительно-правовой анализ содержания ст. 2, 80, 232, 233, 348.12 ТК РФ.*

*Допустил ли законодатель системные противоречия по вопросу регулирования трудовых отношений спортсменов?*

*Дайте правовую оценку позициям сторон.*

*Разрешите возникшие разногласия между работником и работодателем.*

**9.** Закон о подготовке и проведении в Российской Федерации чемпионата мира по футболу FIFA 2018 года<sup>1</sup> в ст. 11 устанавливает особенности труда работников, трудовая деятельность которых связана с осуществлением мероприятий по подготовке и проведению в Российской Федерации спортивных соревнований – чемпионата мира по футболу FIFA<sup>2</sup> 2018 г. и Кубка конфедераций FIFA 2017 г.

*Сравните ч. 1, 4 ст. 11 указанного закона и ст. 101, 152 ТК РФ и сделайте вывод, не допустил ли законодатель снижение уровня гарантий защиты трудовых прав работников?*

*Распространяется ли норма ст. 101 ТК РФ на категории работников, перечисленных в ч. 1 ст. 11 Закона о подготовке и проведении в Российской Федерации чемпионата мира по футболу FIFA 2018 года?*

---

<sup>1</sup> Федеральный закон от 07.06.2013 № 108-ФЗ «О подготовке и проведении в Российской Федерации чемпионата мира по футболу FIFA 2018 года, Кубка конфедераций FIFA 2017 года и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

<sup>2</sup> FIFA (Federation Internationale de Football Association) – Международная федерация футбольных ассоциаций.

*Дайте общую характеристику соотношениям нормативного и индивидуально-договорного правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений как особенностям метода трудового права.*

*Каково соотношение общих и специальных норм применительно к оплате сверхурочной работы и установлению ненормированного рабочего дня работников, подпадающих под действие ст. 351.2 ТК РФ?*

## **Задания**

1. Подготовьте эссе на тему «Трансформация метода трудового права в современных социально-экономических условиях».

2. Подберите нормативные акты (нормы) иных отраслей права, в которых используются понятия и правовые конструкции трудового права. Например, сравните ТК РФ, Закон о государственной гражданской службе и Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации».

Найдите в ТК РФ примеры использования понятий и правовых конструкций иных отраслей права. Например, сделайте подборку антикоррупционных норм трудового права.

3. Подготовьте и проведите групповую дискуссию по теме «Усиление диспозитивности в трудовом праве — неизбежное зло или способ сохранения самостоятельности отрасли в условиях рыночной экономики?». Проанализируйте на примерах изменений ТК РФ за последние три года тенденцию расширения договорных начал в трудовом праве и оцените возникающие в связи с этим риски для работников.

4. Сравните понятия «система трудового права» и «система трудового законодательства», найдите сходство и отличия. Оформите в виде таблицы.

5. Используя научную литературу, подготовьте реферат на тему «Эволюция трудового права России», выделив этапы развития отечественного трудового права применительно к социально-экономической и политической обстановке в обществе. Попытайтесь определить тенденции развития трудового законодательства.

6. Проведите сравнительно-правовой анализ содержания юридических категорий «отношения по социальному партнерству»

(ст. 2 ТК РФ) и «социально-трудовые отношения» (ст. 40, 45 ТК РФ).

*Назовите сходство и различия названных категорий, определите их место в предмете трудового права.*

*Каково соотношение и взаимодействие указанных категорий?*

7. Проведите сравнительно-правовой анализ содержания перечисленных норм общей, особенной и специальной частей трудового права: ст. 2, 3, 4, 72.2, 99, 113, 152, 153, 252, 278, 331 ТК РФ; ч. 3 ст. 11 Закона о подготовке и проведении в Российской Федерации чемпионата мира по футболу FIFA 2018 года.

*Расскажите на примерах данных правовых норм о том, как взаимодействуют нормы общей, особенной и специальной частей трудового права.*

*Возможна ли одновременная реализация данных видов норм?*

### **Вопросы для обсуждения**

1. Роль трудового права в жизни общества и его место в системе российского права. Соотношение трудового права и смежных отраслей права (конституционного, международного, муниципального, гражданского, административного, права социального обеспечения и др.).

2. Система общественных отношений, входящих в предмет трудового права.

3. Характеристика метода трудового права. Элементы метода трудового права.

4. Система отрасли трудового права и ее структура. Соотношение системы отрасли трудового права и системы трудового законодательства.

5. Сфера действия трудового законодательства.

### **Нормативные правовые акты**

Гражданский кодекс Российской Федерации: *часть первая* от 30.11.1994 № 51-ФЗ; *часть вторая* от 26.01.1996 № 14-ФЗ

Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации»

Закон РФ от 26.06.1992 № 3132-1 «О статусе судей в Российской Федерации»

Федеральный закон от 08.12.1995 № 193-ФЗ «О сельскохозяйственной кооперации»

Федеральный закон от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах»

Федеральный закон от 08.05.1996 № 41-ФЗ «О производственных кооперативах»

Федеральный закон от 08.02.1998 № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью»

Федеральный закон от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе»

Федеральный закон от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»

Федеральный закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»

Федеральный закон от 14.11.2002 № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях»

Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»

Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»

Федеральный закон от 07.02.2011 № 3-ФЗ «О полиции»

Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»

## Литература

*Александров, Н. Г.* Трудовое правоотношение / Н. Г. Александров. — М.: Проспект, 2008.

*Анисимов, Л.* О системе трудового права / Л. Анисимов // Вопросы трудового права. — 2011. — № 11.

*Гинцбург, Л. Я.* Социалистическое трудовое правоотношение / Л. Я. Гинцбург. — М., 1977.

*Кузьменко, А. В.* Предмет трудового права России: опыт системного исследования / А. В. Кузьменко. — СПб., 2005.

*Лебедев, В. М.* Система трудового права / В. М. Лебедев // Российский ежегодник трудового права. — 2007. — № 3. — СПб., 2008.

*Маврин, С. П.* Современные проблемы общей части российского трудового права / С. П. Маврин. — СПб.: СПбГУ, 1993.

*Молодцов, М. В.* Система советского трудового права и система законодательства о труде / М. В. Молодцов. — М.: Юрид. лит., 1985.

*Никитинский, В. И.* Предмет и метод трудового права в условиях перестройки / В. И. Никитинский, Ю. П. Орловский // Советское государство и право. — 1989. — № 4.

*Процевский, А. И.* Метод правового регулирования трудовых отношений / А. И. Процевский. — М.: Юрид. лит., 1972.

*Процевский, А. И.* Предмет советского трудового права / А. И. Процевский. — М.: Юрид. лит., 1979.

*Радевич, Е. Р.* Критерии разграничения отраслевой природы отношений в сфере труда: сравнительно-правовой анализ / Е. Р. Радевич // Российский ежегодник трудового права. — 2012. — № 8.

*Сухарев, А. Е.* Актуальные проблемы российского трудового права: монография / А. Е. Сухарев. — Екатеринбург: Изд. дом «Уральская государственная юридическая академия», 2014.