

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Бублик Владимир Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 30.08.2023 16:33:05
Уникальный программный ключ:
c51e862f35fca08ce36bdc9169348d2ba451f033

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ В. Ф. ЯКОВЛЕВА»

«Утверждено»
Решением Ученого Совета УрГЮУ
имени В. Ф. Яковлева
от 26.06.2023 года

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Международное трудовое право

Основная профессиональная образовательная программа высшего образования – программа специалитета по специальности
40.05.01 Правовое обеспечение национальной безопасности
Международно-правовая специализация

ЧАСТЬ 1. (не публикуется)

ЧАСТЬ 2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАБОТЕ С ОЦЕНОЧНЫМИ МАТЕРИАЛАМИ

РАЗРАБОТЧИКИ	
КАФЕДРА:	Трудового права
АВТОРСКИЙ КОЛЛЕКТИВ:	Жильцов Мирон Александрович, профессор кафедры трудового права УРГЮУ имени В.Ф. Яковлева к.ю.н., доцент.

I. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ

1. Аудиторная работа студентов на практических занятиях. Вопросы для самоконтроля.

Классифицируйте акты Международной организации труда и определите их значение в системе источников международного трудового права.

Ключ ответа.

Конвенции, рекомендации и иные акты Международной организации труда (МОТ) имеют особенно важное значение в системе источников трудового права, поскольку приняты практически по всем институтам трудового права и, будучи включенными в национальное законодательство, регулируют наиболее широкий круг трудовых отношений. Международная организация труда (МОТ) была создана в 1919 г. в соответствии с Версальским мирным договором как автономное учреждение, связанное с Лигой наций, для выработки минимальных международно-правовых стандартов в сфере труда и контроля за их применением. В дальнейшем МОТ стала первым специализированным учреждением ООН. МОТ контролирует применение и соблюдение международных стандартов в области труда государствами-участниками МОТ.

Устав МОТ в первоначальной редакции был разработан в начале 1919 года Комиссией по международному законодательству о труде, в которую вошли представители девяти стран: Бельгии, Великобритании, Италии, Кубы, Польши, Соединенных Штатов Америки, Франции, Чехословакии, Японии. Устав МОТ составил Часть VIII Версальского договора. Цели и задачи МОТ были дополнены и уточнены в Декларации о целях и задачах Международной организации труда, принятой 10 мая 1944 г. в г. Филадельфии (США) Международной конференции труда МОТ, ставшей приложением к Уставу МОТ. В историю и литературу она вошла как Филадельфийская декларация.

Декларация приняла ряд концептуальных обязательств МОТ, способствующих принятию странами мира программ, имеющих целью:

«...а) полную занятость и повышение жизненного уровня;

г) предоставление возможностей для всех участвовать на равных началах в распределении плодов прогресса в области заработной платы и дополнения к ней, рабочего времени и прочих условий труда, также как и прожиточного минимума заработной платы для всех, кто трудится и нуждается в такой защите;

д) эффективное признание права на коллективные переговоры, сотрудничество предпринимателей и рабочей силы в деле постоянного улучшения организации производства и сотрудничество рабочих и предпринимателей в подготовке и применении мер социального и экономического порядка;

ж) необходимую защиту жизни и здоровья рабочих на всех работах;

з) защиту благосостояния детей и матерей;

к) обеспечение равных возможностей в области общего и профессионального образования...».

Устав МОТ определяет ее как постоянную организацию. Согласно Уставу, участниками Международной организации труда являются государства, которые входили в ее состав к 1 ноября 1945 года. Кроме того, в состав участников может войти любое иное государство, принятое в члены Организации объединенных наций, при формальном принятии обязательств, следующих из Устава МОТ.

Нормативные акты МОТ можно объединить в три группы (классифицируя их по характеру обязательности для государств, участников МОТ):

- нормативные акты МОТ, обязательные для всех участников МОТ в силу самого факта участия в МОТ;
- базовые, основополагающие конвенции МОТ по вопросам, как правило, общей части трудового права (обязательны для членов МОТ при условии подписания и ратификации соответствующих конвенций при этом ряд обязательств, определяемых данными конвенциями, возлагается на участников МОТ независимо от их ратификации);
- конвенции и рекомендации МОТ по вопросам особенной и специальной частей трудового права (обязательны для членов МОТ при условии подписания и ратификации соответствующих конвенций и добровольном исполнении рекомендаций).

К первой группе источников относятся такие нормативные акты, как: Устав МОТ, Декларация о целях и задачах Международной организации труда (Филадельфийская декларация) май 1944 г, Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (июнь 1998 г.), Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации от 10 июня 2008г.

Ко второй группе источников традиционно относят несколько базовых конвенций МОТ, имеющих общее значение:

Конвенция № 29 о принудительном или обязательном труде 10 июня 1930 г.;

Конвенция № 87 о свободе ассоциации и защите права на организацию от 17 июня 1948 г.;

Конвенция № 98 о применении принципов права на объединение в профсоюзы и ведение коллективных переговоров от 8 июня 1949 г. (другой вариант перевода наименования данной конвенции на русский язык – Конвенция МОТ № 98 относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров);

Конвенция № 100 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности (1951 г.);

Конвенция № 105 об упразднении принудительного труда от 5 июня 1957 г.;

Конвенция № 111 о дискриминации в области труда и занятий от 4 июня 1958 г.;

Конвенция № 138 о минимальном возрасте приема на работу от 6 июня 1973 г.

Конвенция № 182 «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда» (от 1 июня 1999 г.)

Как устанавливает п. 2 Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, «...все государства-члены, даже если они не ратифицировали указанные Конвенции, имеют обязательство, вытекающее из самого факта их членства в Организации, соблюдать, содействовать применению и претворять в жизнь добросовестно в соответствии с Уставом принципы, касающиеся основополагающих прав, которые являются предметом этих Конвенций, а именно:

а) – свободу объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров;

б) – упразднение всех форм принудительного или обязательного труда;

в) – действенное запрещение детского труда; и

г) – недопущение дискриминации в сфере труда и занятий...».

К источникам третьей группы относятся многочисленные конвенции и рекомендации МОТ, относящиеся по своему содержанию к особенной и специальной частям трудового права, например:

Конвенция № 153 об ограничении рабочего времени на промышленных предприятиях до восьми часов в день и сорока восьми часов в неделю от 29 октября 1919 г.;

Конвенция № 146 о ежегодных оплачиваемых отпусках морякам от 13 октября 1976 г.

Рекомендация № 8 об ограничении рабочего времени во внутреннем судоходстве от 15 июня 1920 г.

Рекомендация № 21 о расширении возможностей для использования трудящимися свободного времени от 16 июня 1924 г.

Примечание. Возможны и иные классификации конвенций и рекомендаций МОТ. Международно-правовые источники трудового права содержат нормы, относящиеся практически ко всем традиционным институтам общей, особенной и специальной части трудового права. В то же время в условиях государственного суверенитета и особенностей национального правового регулирования каждого государства они не могут регулировать трудовые отношения настолько детально и подробно, как регулирует их национальное законодательство о труде. В силу этой причины в юридической литературе также сложилась классификация международно-правовых источников трудового права (включая конвенции МОТ), основанная на учёте вопросов наиболее часто разрешаемых с помощью и на основании международно-правовых стандартов в сфере труда, а именно:

- акты, осуществляющие защиту основных прав и свобод человека в области труда;
- акты, регулирующие условия труда;
- акты по технике безопасности и производственной санитарии;
- акты, регулирующие труд отдельных категорий работников, нуждающихся в повышенной правовой защите;
- акты, регулирующие труд отдельных категорий работников;
- акты, регулирующие сотрудничество организаций работников, работодателей, государства, мирные способы разрешения трудовых конфликтов.

2. Задания для самостоятельной работы студента по теме (выполнение проверяется во время аудиторной работы студентов на практических занятиях).

Охарактеризуйте содержание принципа трудового права обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности в национальном законодательстве о труде и в источниках международного трудового права.

Ключ ответа.

Ст. 2 Трудового кодекса Российской Федерации рассматривает обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности как один из принципов регулирования трудовых и иных тесно связанных с ними отношений, но не раскрывает его. В юридической литературе подчеркивается личный-неимущественный характер указанного права. Данное право оказывает серьезное влияние на современное понимание содержания трудового правоотношения, как сочетающего имущественные и личные-неимущественные субъективные права. Более развернутая характеристика данного права закреплена в ст. 26 части 2 Пересмотренной Европейской Социальной Хартии. В указанном международно-правовом источнике трудового права данное право формулируется как право работника на защиту своего достоинства в период работы. Подчеркиваются такие элементы данного права как право трудящихся на защиту от сексуальных домогательств и право на защиту от издевательских, явно враждебных и оскорбительных действий против отдельных трудящихся на рабочем месте или в связи с работой.

Важно подчеркнуть, что хотя Российская Федерация лишь частично ратифицировала Пересмотренную Европейскую Социальную Хартию Федеральным законом от 03.06.2009 г. № 101 «О ратификации Европейской социальной хартии (пересмотренной) от 3 мая 1996 года», указанная развернутая нормативная характеристика права работника на защиту своего достоинства по месту работы, приобретает значение общепризнанного принципа международного права, полностью воспринятого национальным законодательством о труде Российской Федерации. Таким образом, ч. 2 ст. 26 Пересмотренной Европейской социальной хартии становится обязательной для реализации и применения в силу ч. 4 ст. 15 Конституции РФ и ч. 1 ст. 10 ТК РФ,

согласно которым общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ являются составной частью ее правовой системы.

Нарушение (ограничение) данного права работника следует рассматривать как дискриминацию в сфере труда, при которой работник может требовать не только восстановления нарушенного права, но и компенсацию морального вреда в соответствии с ч. 4 ст. 3 ТК РФ и ст. 237 ТК РФ.

По своему содержанию право работника на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности, предусмотренное ст. 2 ТК РФ, не тождественно праву на защиту чести, достоинства и деловой репутации, предусмотренному ст. 152 ГК РФ. Правом на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности обладает лишь работник. Нарушить это право и нести ответственность по нормам законодательства о труде может лишь работодатель, с которым работник находится в трудовых отношениях.

В то же время возможны случаи совместного применения ст. 2, ч. 4 ст. 3, ст. 237 ТК РФ и ст. 151, 152, 1099, 1100, 1101 ГК РФ. Так, в случаях грубого отношения руководящих работников к подчиненным, распространения сведений, порочащих их честь, достоинство или деловую репутацию, пострадавшие работники могут: 1) потребовать от непосредственных причинителей вреда (физических лиц) опровержения порочащих их честь, достоинство или деловую репутацию сведений, возмещения убытков и компенсации морального вреда, причиненных их распространением; 2) потребовать от работодателя возмещения материального вреда (при его наличии) и компенсации морального вреда при невыполнении работодателем его обязанности по обеспечению прав работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности. Сам работодатель может возложить в указанных случаях на руководящих работников дисциплинарную ответственность, если обязанность по соблюдению общепринятых норм морали, этических норм в трудовых отношениях закреплена в локальных нормативных актах организации-работодателя и (или) в трудовых договорах, заключенных с работниками.

Таким образом, в данной ситуации оказываются нарушенными права работника и по гражданскому праву, и по трудовому праву. Данное физическое лицо одновременно будет являться субъектом двух видов отношений: трудовых и гражданско-правовых, возникших вследствие причинения вреда.

3. Аудиторная работа студентов на практических занятиях. Примерные задания для практических занятий.

Трудовой договор, заключенный с директором муниципального бюджетного учреждения Бушуевой, был прекращен работодателем с указанием основания прекращения — в связи с принятием собственником имущества организации решения о прекращении трудового договора (п. 2 ст. 278 ТК РФ). Бушуева обратилась с исковым заявлением о восстановлении на работе, указав в нем, что работодатель, по ее мнению, злоупотребил правом на расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному п. 2 ст. 278 ТК РФ, так как не указал в распоряжении о прекращении с ней трудового договора конкретных причин, послуживших основанием его прекращения, а также не действовал в интересах муниципального бюджетного учреждения, не учитывал ее опыт работы и высокие деловые качества. Кроме того, Бушуева отметила, что она в прошлом неоднократно привлекалась работодателем к дисциплинарной ответственности. Все ранее наложенные дисциплинарные взыскания, кроме одного, были отменены судом, включая предыдущее дисциплинарное увольнение по основанию, предусмотренному п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. По мнению Бушуевой, это означает нарушение работодателем общеправового принципа недопустимости злоупотребления правом, дискриминацию трудовых прав работника, а также то, что работодатель действовал без учета деловых качеств работника, произвольно, не содействуя реализации цели обеспечения наиболее эффективной деятельности учреждения и распоряжения закрепленным за ним имуществом. Все это, по мнению работника, также доказывает противоправность прекращения с ней трудового договора по указанному основанию.

Представитель работодателя заявил в суде, что считает увольнение Бушуевой правомерным, так как действующее законодательство не требует ссылки на конкретные

обстоятельства, послужившие основанием увольнения, при расторжении трудового договора по основанию, предусмотренному п. 2 ст. 278 ТК РФ. Представитель работодателя не признал дискриминации Бушуевой, отрицал какую-либо связь между предыдущим увольнением ее по основанию, предусмотренному п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, и настоящим увольнением. Он также обратил внимание суда на право работодателя на принятие необходимых кадровых решений (подбор и расстановка кадров), в данном конкретном случае — право на подбор нового руководителя организации с учетом его деловых качеств, устраивающих работодателя.

Дайте правовую оценку позиций сторон с обращением к российскому законодательству о труде и источникам международного трудового права. Разрешите спор.

Ключ ответа.

Дополнительные основания для расторжения трудового договора с руководителем организации содержатся в ст. 278 ТК РФ. Одним из них является основание, предусмотренное п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК РФ, а именно в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора.

Данный пункт ч. 1 ст. 278 ТК РФ предусматривает расторжение трудового договора в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора в отношении руководителя организации.

Таким образом, данная норма обеспечивает взаимосвязь между гражданским законодательством и трудовым законодательством: обеспечивая юридическими средствами трудового права возможность, предусмотренную гражданским законодательством по досрочному прекращению полномочий единоличного исполнительного органа юридического лица.

В отличие от иных оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя, предусмотренных ТК РФ, для данного юридического основания не требуется каких-либо конкретных фактических оснований, предусмотренных законодательством. Достаточно простого решения собственника имущества или иных субъектов, указанных в п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК РФ.

П. 4.1. Постановления Конституционного суда РФ предусматривает, что при расторжении трудового договора по п. 2 ст. 278 ТК РФ не требуется указывать те или иные конкретные обстоятельства, подтверждающие необходимость прекращения трудового договора, то есть по смыслу содержания п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК РФ само решение собственника имущества организации (иных субъектов, указанных в п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК РФ) без ссылки на конкретные обстоятельства является достаточным основанием для расторжения трудового договора по данному пункту. Таким образом, согласно данному пункту Постановления Конституционного суда РФ работодатель руководителя обладает полной свободой усмотрения при расторжении заключенного с ним трудового договора по данному основанию. Примечание: ссылка на часть 2 ст. 278 ТК РФ в указанной правовой позиции Конституционного Суда РФ отсутствует, так как ст. 278 ТК РФ была дополнена частью второй Федеральным законом от 03.07.2016 N 347-ФЗ.

Такой же правовой позиции придерживается Верховный Суд РФ в абзаце первом п. 9 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 2 июня 2015 г. N 21, подчеркивая: «Судам необходимо иметь в виду, что пунктом 2 статьи 278 ТК РФ допускается возможность прекращения трудового договора с руководителем организации по решению собственника имущества организации, уполномоченного лица (органа) без указания мотивов принятия решения».

В то же время в п. 4.3. Постановления Конституционного суда РФ содержится иная трактовка права собственника и иных лиц, указанных в данном пункте. Так в п. 4.3. указано, что законодательное закрепление права досрочно прекратить трудовой договор с руководителем организации без указания мотивов увольнения не означает, что собственник обладает неограниченной свободой усмотрения при принятии такого решения, вправе действовать произвольно, вопреки целям предоставления указанного правомочия, не принимая во внимание

законные интересы организации, а руководитель организации лишается гарантий судебной защиты от возможного произвола и дискриминации.

П. 4.4. Постановление подчеркивает, что предоставление собственнику возможности без указания мотивов своего решения досрочно прекратить трудовой договор с руководителем организации равным образом не может расцениваться как не согласующееся с предписаниями ратифицированных Российской Федерацией международно-правовых актов, запрещающих дискриминацию в области труда и занятий, то есть данный пункт не является дискриминационным.

Согласно абзацу третьему п. 9 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 2 июня 2015 г. N 21: «Если судом будет установлено, что решение о прекращении трудового договора с руководителем организации по пункту 2 статьи 278 ТК РФ принято работодателем с нарушением принципов недопустимости злоупотребления правом и (или) запрещения дискриминации в сфере труда (статьи 1, 2 и 3 ТК РФ), такое решение может быть признано незаконным».

Таким образом, работодатель имел право расторгнуть с Бушуевой заключенный с ней трудовой договор по указанному основанию, не допуская дискриминации и злоупотребления правом.

Ст. 2 ТК РФ предусматривает запрет дискриминации в сфере труда как один из основных принципов правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, а ст. 3 ТК РФ содержит его детальную характеристику.

Часть 1 ст. 3 ТК РФ предусматривают для каждого «...равные возможности для реализации своих трудовых прав». Нарушение указанного равенства возможностей рассматривается как дискриминация.

Запрещение дискриминации в сфере труда, как предусматривает ч. 2 ст. 3 ТК РФ, выражается в двух основных формах:

- в недопущении ограничения в трудовых правах и свободах;
- в недопущении получения каких-либо преимуществ.

Запрет на ограничение в трудовых правах и свободах и на получение каких-либо преимуществ ставится законодателем в зависимость от ряда обстоятельств. Так, согласно ч.2 ст. 3 ТК РФ никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. Таким образом, любое ограничение в трудовых правах и свободах и любое получение каких-либо преимуществ, не связанные с деловыми качествами работника, можно рассматривать как дискриминацию.

Указанный вывод не будет распространяться на исключения, установленные национальным законодательством и международно-правовыми источниками права. Так, ч. 3 ст. 3 ТК РФ допускает и не рассматривает как дискриминацию установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, если они зависят от двух видов факторов:

- во-первых, определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо,
- во-вторых, обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Кроме того, федеральные законы от 23.07.2013 N 204-ФЗ и от 01.12.2014 N 409-ФЗ дополнили содержание ст. 3 ТК РФ новым видом исключений из дискриминации в сфере труда, допустив возможность различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые установлены ТК РФ или в случаях и в порядке, которые им предусмотрены, в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан Российской Федерации и в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства.

Так, например, предусмотренное п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК РФ увольнение работника – руководителя организации в связи с принятием решения уполномоченным органом юридического лица либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) о досрочном прекращении трудового договора существенно ограничивает его права по сравнению с иными работниками. Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя, распространяющиеся на всех работников, носят в национальном законодательстве о труде казуальный характер и не могут быть связаны с одним лишь решением работодателя без указания предусмотренных законодательством конкретных фактических обстоятельств (юридических фактов) в отличие от того, что предусмотрено п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК РФ. Тем не менее, подобный правовой режим расторжения трудового договора с руководителем организации нельзя рассматривать как дискриминацию в силу особых требований, установленных ТК РФ и иными федеральными законами к труду работников данной категории.

Положения ст. 3 ТК РФ разработаны с учетом международно-правовых источников в сфере труда. Так, п.2 Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (1998 г.) напоминает, в частности, государствам-участникам МОТ об их обязанности следовать принципу недопущения дискриминации в сфере труда и занятий. Международной организацией труда принята Конвенция № 111 о дискриминации в области труда и занятий (1958 г.).

Конвенция МОТ о дискриминации в области труда и занятий № 111 (1958 г.) в целом определяет дискриминацию (в целях данной конвенции) как нарушение прав, провозглашенных во Всеобщей декларации прав человека. Ст. 1 данной Конвенции содержит развернутое определение дискриминации и включает в себя:

а) «всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, иностранного происхождения или социального происхождения, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий;

б) всякое другое различие, недопущение или предпочтение, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий, определяемое соответствующим государством-участником МОТ по консультации с представительными организациями работодателей и работников, где таковые существуют, и с другими соответствующими органами».

Таким образом, развернутый перечень обстоятельств, с которыми ТК РФ связывает недопустимость дискриминации труда, включает в себя, прежде всего, вполне традиционные для международно-правых источников трудового права обстоятельства, такие как пол, цвет кожи, национальность и другие. В то же время они дополнены иными обстоятельствами, например, места жительства, в полном соответствии с п.б) ст. 1 указанной Конвенции, предоставляющей право государствам-участникам МОТ на дополнение соответствующих различий, недопущений или предпочтений, приводящих к «...уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий».

Определение юридической категории злоупотребления правом и нормы о недопустимости злоупотребления правом содержит Гражданский кодекс Российской Федерации, а не Трудовой кодекс Российской Федерации. Часть первая ст. 10 Гражданского кодекса Российской Федерации предусматривает: «Не допускаются осуществление гражданских прав исключительно с намерением причинить вред другому лицу, действия в обход закона с противоправной целью, а также иное заведомо недобросовестное осуществление гражданских прав (злоупотребление правом)». П. 27 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2"О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" допускает применение юридической категории злоупотребления правом к трудовым отношениям.

Каких-либо доказательств допущенной по отношению к Бушуевой при её увольнении дискриминации и злоупотребления правом со стороны работодателя Бушуева не приводит. Применение в прошлом дисциплинарных взысканий к Бушуевой никак не связано с её увольнением по основанию, предусмотренному п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК РФ.

Прекращение трудового договора с руководителем организации в связи с принятием собственником имущества организации решения о прекращении трудового договора в данном случае не связано с виновными действиями работника и не относится к дисциплинарному увольнению. Работодатель в данном случае исходил из особого правового положения руководителя организации как специального субъекта трудового права, с которым при прекращении трудового договора по данному основанию «не требуется подтверждать необходимость прекращения трудового договора теми или иными конкретными обстоятельствами», согласно п. 4.1. Постановления Конституционного Суда РФ от 15 марта 2005 года. В силу этой причины, привлечение Бушуевой. в прошлом к дисциплинарной ответственности также нельзя рассматривать как злоупотребление правом работодателя при её увольнении по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК РФ.

4. Внеаудиторная письменная контрольная работа. Практическое задание.

Советник генерального директора коммерческой организации Колюжный В.В. был подвергнут дисциплинарному взысканию в виде выговора с формулировкой: «...за нарушение абзаца 12 п. 3.2 Правил внутреннего трудового распорядка, предусматривающего обязанность работников по соблюдению этических норм при общении друг с другом и клиентами, выразившееся в недостойном, некорректном поведении советника генерального директора Колюжного В.В. в офисе коммерческой организации, допустившем оскорбления по отношению к заместителю генерального директора Вазарову И.А...». Работник обратился с исковым заявлением в суд, потребовав признания примененного к нему дисциплинарного взыскания незаконным и его отмены. Работник пояснил, что действительно назвал заместителя генерального директора сначала дураком, а затем идиотом, однако, допустил данные выражения, находясь в шоковом состоянии, исключительно в ответ на ненормативную лексику, примененную Вазаровым И.А. при общении с Колюжным В.В., и на допущенное по отношению к нему физическое насилие (Вазаров И.А., оскорбив его, начал выталкивать из своего кабинета). Работник предоставил суду аудиозапись его разговора с заместителем генерального директора и стенограмму аудиозаписи. Аудиозапись и стенограмма аудиозаписи были приобщены судом к материалам дела.

Разрешите спор с использованием национального законодательства о труде и источников международного трудового права.

Ключ ответа.

Согласно ч. 2 ст. 189 ТК РФ: «Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда». Полагаю, что, если работодателем не выполнена данная обязанность, работник не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

Нарушение коммерческой организацией обязанности, предусмотренной ч. 2 ст. 189 ТК РФ, выразилось в необеспечении права работника (Колюжного В.В.) на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности, предусмотренного ст. 2 ТК РФ, и в допущении со стороны руководящего работника коммерческой организации по отношению к работнику (Колюжному В.В.) враждебных действий, оскорбительного характера в связи с работой, которые работодатель обязан не допускать согласно ст. 26 Европейской социальной хартии (пересмотренной).

Враждебные действия оскорбительного характера совершены по отношению к Колюжному В.В. руководящими работниками коммерческой организации Вазаровым И.А. Доказательства их совершения были представлены суду первой инстанции. К материалам дела приобщены: аудиозапись разговора первого заместителя генерального директора коммерческой организации Вазарова И.А. с советником генерального директора Колюжным В.В. и стенограмма данной аудиозаписи. Согласно указанным доказательствам заместитель генерального директора коммерческой организации Вазаров И.А. использовал ненормативную лексику при общении с советником генерального директора Колюжным В.В.

Из содержания указанной аудиозаписи следует, что бестактные выражения, допущенные Колюжным В.В. по отношению к Вазарову И.А., были полностью спровоцированы ненормативной лексикой Вазарова И.А. по отношению к Колюжному В.В. Вначале Вазаров И.А., являясь руководящим работником, допускает оскорбительные действия враждебного характера по отношению к другому работнику, затем работник Колюжный В.В., ошеломленный поведением и словами Вазарова И.А., допускает по отношению к Вазарову И.А. выражения, нарушающие общепринятые нормы морали, но не содержащие ненормативную лексику. Допущенные Колюжным В.В. выражения являются гораздо менее оскорбительными по отношению к Вазарову И.А., чем зафиксированная на аудиозаписи ненормативная лексика, примененная Вазаровым И.А. по отношению к Колюжному В.В.

Вазаров И.А. не был привлечен работодателем к дисциплинарной ответственности за некорректное, недостойное общение с нижестоящим работником. Работодатель не обеспечил право работника (Колюжного В.В.) на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности, предусмотренное ст. 2 ТК РФ, ст.26 Европейской социальной хартии (пересмотренной).

На основании вышеизложенного полагаю, что организация – работодатель не создала условия, необходимые для соблюдения работником дисциплины труда, не обеспечила право работника на достоинство в период работы, нарушила нормы материального права ч. 2 ст. 189 ТК РФ, ст. 2 ТК РФ, ст.26 Европейской социальной хартии (пересмотренной), в силу чего Колюжный В.В., не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности работодателем.

II. ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ

1. Зачет в форме устного опроса. Теоретический вопрос.

Акты Международной организации труда как источники международного трудового права.

Ключ ответа.

Закрепленные в ст. 2 ТК РФ принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений являются непосредственным выражением и закреплением в национальной системе права общепризнанных принципов и норм международного права в сфере труда. Большинство из них наиболее подробно определены в конвенциях и рекомендациях и иных нормативных документах Международной организации труда. Конвенции, рекомендации и иные акты Международной организации труда (МОТ) имеют особенно важное значение в системе источников трудового права, поскольку приняты практически по всем институтам трудового права и, будучи включенными в национальное законодательство, регулируют наиболее широкий круг трудовых отношений. МОТ была учреждена в 1919 году для выработки международно-правовых стандартов в сфере труда и контроля за их применением.

Акты МОТ можно объединить в три группы:

- нормативные акты МОТ, обязательные для всех стран-участников МОТ;
- базовые, основополагающие конвенции МОТ по вопросам, как правило, общей части трудового права (обязательны для членов МОТ при условии подписания и ратификации соответствующих конвенций при этом ряд обязательств, определяемых данными конвенциями, возлагается на участников МОТ независимо от их ратификации);
- конвенции и рекомендации МОТ по вопросам особенной и специальной частей трудового права (обязательны для членов МОТ при условии подписания и ратификации соответствующих конвенций и исполнении рекомендаций).

К первой группе источников относятся такие нормативные акты как Устав МОТ (принят в 1919 г.), 6. Декларация о целях и задачах Международной организации труда (Филадельфийская декларация) 1944 г., Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (1998 г.), Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации (2008 г.).

Устав МОТ определяет ее как постоянную организацию. Согласно Уставу, участниками Международной организации труда являются государства, которые входили в ее состав к 1 ноября 1945 года. Кроме того, в состав участников может войти любое иное государство, принятое в члены Организации объединенных наций, при формальном принятии обязательств, следующих из Устава МОТ.

Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда подчеркивает обязательное, регулятивное значение для государств членов МОТ принципов и прав, закрепленных в Уставе МОТ, Филадельфийской декларации. Данные принципы и права получили развитие в Конвенциях, признанных основополагающими как в самой Международной организации труда, так и за ее пределами. П. 2 Декларации устанавливает обязательства государств-членов МОТ, которые следуют из самого факта их участия в МОТ.

П. 3 Декларации подчеркивает признание Международной организацией труда ее обязательства оказывать своим государствам-членам содействие в удовлетворении установленных и высказанных ими нужд:

- посредством предоставления технического сотрудничества и услуг консультационного характера, способствующих ратификации и применению основополагающих Конвенций;
- посредством оказания содействия тем государствам-членам, которые пока не могут ратифицировать все эти Конвенции или некоторые из них, в их усилиях по соблюдению, содействию применению и претворению в жизнь принципов, касающихся основополагающих прав, которые являются предметом этих Конвенций; и
- посредством предоставления государствам-членам помощи в их усилиях по созданию условий, благоприятствующих экономическому и социальному развитию.

Кроме того, п. 5 Декларации подчеркивает, что трудовые нормы не должны использоваться в торгово-протекционистских целях.

Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации определяет четыре стратегических задачи по обеспечению достойных условий труда государствами-участниками МОТ. К ним относятся: а)- содействие занятости; б)- разработка и содействие мерам социальной защиты; в)- содействие социальному диалогу и трипартизму; г) – соблюдение, содействие и реализация основополагающих принципов и прав в сфере труда.

Ко второй группе источников традиционно относят несколько базовых конвенций МОТ, имеющих общее значение:

Конвенция № 29 о принудительном или обязательном труде от 10 июня 1930 г.;

Конвенция № 87 о свободе ассоциации и защите права на организацию от 17 июня 1948 г.;

Конвенция № 98 о применении принципов права на объединение в профсоюзы и ведение коллективных переговоров от 8 июня 1949 г.;

Конвенция № 100 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности от 29 июня 1951 г.;

Конвенция № 105 об упразднении принудительного труда от 5 июня 1957 г.;

Конвенция № 111 о дискриминации в области труда и занятий от 4 июня 1958 г.;

Конвенция № 138 о минимальном возрасте приема на работу от 6 июня 1973 г.

Конвенция № 182 «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда» (от 1 июня 1999 г.)

Как устанавливает п. 2 Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, все государства-члены, даже если они не ратифицировали указанные Конвенции, имеют обязательство, вытекающее из самого факта их членства в Организации, соблюдать, содействовать применению и претворять в жизнь добросовестно в соответствии с Уставом принципы, касающиеся основополагающих прав, которые являются предметом этих Конвенций, а именно:

а) – свободу объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров;

б) – упразднение всех форм принудительного или обязательного труда;

в) – действенное запрещение детского труда;

г) – недопущение дискриминации в сфере труда и занятий.

Именно первые две группы источников МОТ являются, как правило, носителями общепризнанных принципов и норм международного права в сфере труда.

К источникам третьей группы относятся многочисленные конвенции и рекомендации МОТ, относящиеся по своему содержанию к особенной и специальной частям трудового права.

ЧАСТЬ 3. (не публикуется)