

**Примерный перечень теоретических вопросов к зачету по дисциплине
«Проблемы трудового права»**

1. Объясните смысл термина «работодатель». Назовите субъектов, которые вправе выступать в качестве работодателей.
2. Что является основанием возникновения трудовой правосубъектности юридического лица?
3. Могут ли филиалы, представительства, другие обособленные структурные подразделения организации выступать в качестве работодателей?
4. Вправе ли филиалы, представительства, другие обособленные структурные подразделения заключать трудовые договоры с работниками?
5. В каких случаях физические лица могут выступать в качестве работодателей?
6. Как определяют содержание правового статуса работодателя различные ученые? Какова Ваша позиция по этому вопросу?
7. В чем особенности работодательской правосубъектности юридических лиц различных организационно-правовых форм?
8. Как определяет правовое положение руководителя организации Трудовой кодекс РФ?
9. Какие коллизии возникают при применении законодательства, регулирующего особенности труда руководителя?
10. Различные точки зрения ученых-правоведов по поводу вида договора, заключаемого с руководителем.
11. Какое Вы можете предложить правовое решение коллизий, возникающих при применении норм трудового и гражданского права, определяющих правовое положение руководителя и органа юридического лица?
12. Дайте понятие социального партнерства и назовите его формы.
13. Кто может быть представителем работодателя в социально-партнерских отношениях и кто вправе представлять работников?
14. В каких случаях работников должен представлять выборный профсоюзный орган, и в каких случаях – иной представительный орган?
15. Что такое иной представительный орган? В каком порядке он может быть образован?
16. Как решается проблема представительства в случаях, когда в организации несколько профсоюзов?
17. Чем отличается процедура учета мнения выборного профсоюзного органа при принятии работодателем локальных нормативных актов от процедуры учета мнения при расторжении трудового договора по инициативе работодателя?
18. Каковы правовые последствия нарушения работодателем установленной процедуры учета мнения представителей работников?
19. В какие органы могут быть обжалованы действия работодателя, нарушившего установленный законом порядок учета мнения представительного органа работников?
20. Возможно ли восполнение пробелов трудового права локальными нормативными актами?

21. Какие причины отказа в приеме на работу можно назвать дискриминационными?
22. Какие методы может использовать руководитель организации, реализуя право на подбор квалифицированных кадров?
23. Назовите известные Вам из практики методы подбора кадров, не предусмотренные законом. Как в этих случаях можно оспорить в суде отказ в приеме на работу?
24. Какие условия должны обязательно включаться в трудовой договор?
25. Назовите возможные дополнительные условия трудового договора.
26. Каковы правовые последствия включения в трудовой договор с согласия работника условий, ухудшающих положение работника по сравнению с установленными законодательством?
27. Какова процедура оформления приема на работу?
28. Возможно ли изменение трудового договора без согласия работника?
29. Возможен ли перевод на другую работу в связи с простоем?
30. Какие основания увольнения, предусмотренные статьей 81 ТК РФ, не могут быть отнесены к общим нормам?
31. В каких случаях работодатель обязан предупредить работника о предстоящем увольнении?
32. Какие юридически значимые обстоятельства должен учитывать работодатель при расторжении трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 1 и 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ?
33. Какие категории работников закон запрещает увольнять по инициативе работодателя?
34. Должен ли суд проверять количество членов профсоюзного органа, присутствовавших на заседании, когда решался вопрос об увольнении члена профсоюза по сокращению численности или штата работников?
35. Должен ли суд восстановить работника-члена профсоюза, если на заседании профсоюзного органа присутствовало меньше членов, чем предусмотрено уставом данного профсоюза?
36. Какие основания увольнения работников следует отнести к дисциплинарным взысканиям?
37. Какие юридически значимые обстоятельства должен учитывать работодатель при расторжении трудового договора за нарушение трудовой дисциплины?
38. В трудовых договорах каких категорий работников может быть предусмотрено дополнительное основание увольнения?
39. Назовите особенности приема на работу и увольнения руководителя организации.
40. Как сочетаются понятия «продолжительность рабочего времени» и «режим рабочего времени»?
41. Какова структура режима рабочего времени?
42. Может ли работодатель привлекать работника к сверхурочной работе, если нет чрезвычайных обстоятельств, но такая необходимость возникла в связи с выгодным коммерческим заказом? Каков порядок привлечения к сверхурочной работе?

43. Как подсчитать продолжительность рабочего времени каждого работника за месяц, квартал, год, если применяется суммированный учет рабочего времени?
44. Когда у работника возникает право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы?
45. Каков порядок разделения ежегодного оплачиваемого отпуска на части?
46. В каких случаях и в каком порядке отпуск может быть заменен денежной компенсацией?
47. Теряет ли работник право на фактическое использование отпуска, если он перенесен на следующий рабочий год, но не использован в течение 12 месяцев после окончания рабочего года, за который он предоставляется?
48. Чем отличается организация оплаты труда в условиях рыночной экономики?
49. Назовите основные государственные гарантии по оплате труда, которые обязаны соблюдать все работодатели.
50. Охарактеризуйте порядок установления систем оплаты труда, тарифных ставок, окладов, премий, различных поощрительных выплат у работодателей, получающих доходы от предпринимательской деятельности.
51. Что означает принцип равной оплаты за равный труд? а) обязанность всех работодателей обеспечивать равную оплату за равный труд; или б) этот принцип должен соблюдаться в равных экономических условиях, т. е. у одного работодателя.
52. Назовите новые тенденции в организации оплаты труда в современных условиях.
53. Какие способы самозащиты и защиты трудовых прав допускает закон при задержке выплаты заработной платы?
54. В чем заключается обязанность работодателя по организации процесса труда?
55. Какие локальные нормативные акты должен издавать работодатель для организации процесса совместного труда?
56. Как соотносятся понятия «дисциплина труда» и «внутренний трудовой распорядок»? В чем существенные отличия точек зрения различных авторов по этому вопросу?
57. Как определяются структура и содержание правил внутреннего распорядка?
58. Какие виды взысканий вправе применять работодатель?
59. Каково соотношение понятий «дисциплинарные взыскания» и «меры дисциплинарного воздействия»? Вправе ли последние применять работодатель к работникам-правонарушителям?
60. Каково понятие ущерба потерпевшей стороны в трудовых отношениях? Равнозначно ли оно применительно к работнику и работодателю?
61. Назовите установленные законом ограничительные гарантии договорной материальной ответственности сторон трудового договора.
62. Какие процессуальные гарантии возмещения ущерба, причиненного имуществу работника, установлены законом?

63. Что следует понимать под моральным вредом в трудовых отношениях? Кто должен доказывать в суде факт причинения работнику морального вреда?
64. Какие обстоятельства оцениваются при определении размера морального вреда?
65. Назовите обстоятельства, исключющие материальную ответственность работника.
66. Что следует понимать под нормальным хозяйственным риском? При наличии каких условий он признается оправданным?
67. Какие критерии определения размера ущерба, причиненного работником имуществу работодателя, установлены законом?
68. Что понимается под причинением работодателю ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей? Справедливо ли применение к работнику в данном случае материальной, а не гражданско-правовой ответственности?
69. Какие обстоятельства вправе принимать во внимание суд в случае снижения размера ущерба, подлежащего взысканию с работника? Когда такое снижение не допустимо?
70. Возможно ли привлечение к материальной ответственности лица, трудовые отношения с которым прекращены (т. е. бывшего работника)?

Практическая задача предполагает развернутый ответ со ссылками на трудовое законодательство.

Пример практической задачи:

Фомичев обратился в районный суд с иском к индивидуальному предпринимателю Соколовскому. В исковом заявлении Фомичев пояснил, что проработал личным водителем Соколовского более года, однако при трудоустройстве трудовой договор с ним заключен не был. Фомичев обслуживал автомобиль типа «мини-вэн», принадлежащий Соколовскому, в любое время по требованию Соколовского осуществлял перевозку его самого, членов его семьи, других лиц и грузов. Продолжительность ежедневного рабочего времени Фомичеву устанавливал Соколовский, он ежемесячно выплачивал ему определенное денежное вознаграждение. Однако когда Фомичев попросил Соколовского предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск, тот без объяснения причин объявил, что в его услугах больше не нуждается.

Вопросы:

1. Охватываются ли отношения, возникшие между Фомичевым и Соколовским, понятием «трудовые отношения»?
2. Сформулируйте решение суда по данному делу.