

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет
имени Н.И. Лобачевского

И.А. ФИЛИПОВА

ЕВРОПЕЙСКОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО

ПРАКТИКУМ

2-е издание, переработанное и дополненное

Рекомендовано методической комиссией
юридического факультета для студентов ННГУ,
обучающихся по направлению 40.04.01 «Юриспруденция»

Нижегород

2021

УДК 349.2
ББК Х67.405
Ф 51

Рецензент:

кандидат юридических наук, доцент С.С. Тихонова

Филипова И.А.

Европейское трудовое право: практикум. 2-е издание, переработанное и дополненное – Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2021. – 99 с.

Практикум по европейскому трудовому праву предназначен для помощи студентам-магистрам в освоении материалов учебной дисциплины «Европейское трудовое право» и включает планы семинарских занятий со списками рекомендованной литературы, закрытые и открытые тесты, задачи разной степени сложности, задания по заполнению таблиц, вопросы для самоконтроля, примерные темы и рекомендации по подготовке научных работ.

Практикум создан в рамках реализации проекта программы Erasmus + Модуль Жана Моне «Европейское трудовое право: защита прав человека» (проект 599411-EPP-1-2018-1-RU-EPPJMO-MODULE).

Софинансируется при поддержке Erasmus + программы Европейского Союза. Грантовое соглашение 2017-3334/025-001 заключено Исполнительным агентством по образованию, аудиовизуальным средствам и культуре на основании полномочий, предоставленных данному агентству Комиссией Европейского Союза, и ННГУ им. Н.И. Лобачевского.

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Ответственный за выпуск:

председатель методической комиссии юридического факультета ННГУ, к.ю.н., доцент Н.Е. Сосипатрова

УДК 349.2
ББК Х67.405

© Филипова И.А., 2021
© Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, 2021

Содержание

Введение	4
1. Методические рекомендации для практической работы	5
2. Алфавитный перечень общей литературы по курсу	7
3. Планы семинарских занятий с рекомендациями нормативных актов, нормативных договоров и научной литературы по темам	10
4. Закрытые тестовые задания	22
5. Открытые тестовые задания	50
6. Задачи по темам	62
7. Задания по заполнению таблиц	69
8. Вопросы для самоконтроля	75
9. Темы и рекомендации по созданию презентаций	77
10. Доклады для участия в конференциях и научные работы на конкурс: темы и порядок работы	79
Приложение. Европейская конвенция по правам человека	81

Введение

Европейское трудовое право является одной из учебных дисциплин международно-правового блока. Освоение данной дисциплины позволяет студентам-юристам более полно изучить правовое регулирование социальной сферы на примере одного из наиболее развитых регионов мира. Важную роль в успешном развитии региона играет нормативное регулирование по вопросам, связанным с организацией труда и занятостью.

Согласно ст. 3 Лиссабонского договора в задачи Европейского союза входит обеспечение устойчивого развития Европы на основе сбалансированного экономического роста, наличия конкурентоспособной социальной рыночной экономики, стремящейся к полной занятости и социальному прогрессу, а также борьба с социальной маргинализацией и дискриминацией, содействие социальной справедливости и социальной защите, равенству полов, поддержка солидарности поколений.

Положения европейского трудового права направлены на решение названных выше задач. Изучение опыта ЕС в области формирования норм, регулирующих труд и занятость, а также в области применения этих норм в целях повышения уровня защиты прав человека очень важно для российских студентов-юристов. Освоение курса права, являющегося основой социального блока прав, способствует формированию у студентов гуманистического мировоззрения.

Европейское трудовое право, как и трудовое право РФ, соответствует всем основополагающим принципам и положениям международного права в сфере труда. Национальные законодательства России и государств – членов ЕС базируются на международных стандартах труда. Кроме того, правовые системы России и государств – членов ЕС относятся большей частью к одной правовой семье – романо-германской, что сближает их по ряду позиций. Европейское трудовое право, являясь наднациональным, тем не менее построено с учетом специфики национального законодательства стран членов – ЕС.

Изучение положений европейского трудового права с последовательным проведением сравнительно-правового анализа содержания основных институтов трудового права России и ЕС даст возможность оценить целесообразность (или нецелесообразность) использования европейского опыта правового регулирования труда в Российской Федерации.

1. Методические рекомендации для практической работы

Практикум по европейскому трудовому праву предназначен для использования на семинарских и практических занятиях, для самостоятельной подготовки студентов к занятиям и зачету по данной учебной дисциплине, а также для научной работы по тематике курса.

На семинарских занятиях по европейскому трудовому праву рассматриваются теоретические положения, исследуются нормы европейского законодательства и акты судебной практики. Вопросы к семинарам, перечисленные по каждой теме, и последующий список источников, используемых при подготовке, позволяют эффективно усвоить материал курса. Общий список литературы по курсу представлен в разделе 2 практикума перед темами семинаров. Учебные материалы из этого списка могут использоваться при подготовке к разным темам курса. Следует обратить внимание, что они не дублируются в тематических списках литературы, указанных после плана каждого семинарского занятия.

Тесты призваны проконтролировать получение студентами необходимого минимума знаний о европейском трудовом праве. Закрытые тесты предполагают один правильный ответ, который студент должен выбрать из трех представленных по каждому вопросу вариантов. Если правильный ответ на вопрос теста предполагает выбор сразу нескольких вариантов, это обязательно указывается в тексте вопроса. Помимо закрытых тестов практикум содержит раздел с открытыми тестами по каждой теме. Работа с открытыми тестами также стимулирует повышение уровня знаний о нормах европейского трудового права, требуя самостоятельного формулирования правильных ответов на каждый вопрос теста.

Практические навыки и умения в применении норм трудового права вырабатываются студентами в процессе решения задач. При этом студенты должны научиться работать не только с нормами трудового законодательства, но и уметь анализировать европейскую и национальную судебную практику. Задачи, как правило, представляют собой спорные ситуации, решение которых находится в пределах изучения курса европейского трудового права. В процессе решения задач студент должен уяснить вопрос, требующий решения, найти релевантную норму права и при необходимости ознакомиться с судебной практикой. В решении по каждой задаче должны присутствовать ссылки на конкретные нормы права, закрепленные в соответствующих источниках.

В отличие от подготовки к семинарским занятиям при решении задач студенты должны использовать только нормативную базу и судебную практику. Именно в источниках европейского трудового права следует искать ответы на задачи. По уровню сложности задачи можно разделить на три условные группы: задачи, для решения которых достаточно ориентироваться в нормах европейского законодательства (в первую очередь – директив ЕС), более сложные задания, предполагающие ознакомление и с актами социального партнерства, и, наконец, задачи, требующие помимо прочего обращения к судебной практике.

Перечни нормативных актов, которые могут быть использованы в работе над задачами, предлагаются после каждого семинарского занятия по соответствующей теме в разделе 3 настоящего практикума. Ссылки на текст учебников, учебных пособий при решении задач будут некорректны, так как авторская позиция субъективна. Среди указанных в практикуме источников обозначены лишь важнейшие нормативные правовые акты, которые не исключают при решении задач использования других актов. Тексты нормативных правовых актов, нормативных договоров и актов европейской судебной практики можно найти, обратившись к подразделу «Основные электронные ресурсы» раздела 2 настоящего практикума.

Далее в практикуме представлены задания в виде таблиц, требующих заполнения. Решение данных заданий предполагает структурированное внесение информации из актов европейского трудового права.

В отличие от предыдущих типов заданий в трех последних разделах практикума находятся задания для самостоятельной работы за пределами семинаров. Они представляют собой примерные перечни тем для самоподготовки в целях углубления знаний по курсу европейского трудового права, подготовки презентаций и научных работ. Рекомендации для подготовки презентаций и научных работ изложены непосредственно в текстах разделов 9 и 10 настоящего практикума.

2. Алфавитный перечень общей литературы по курсу

Научная и учебная литература на русском языке

1. Давлетгильдеев Р.Ш. Европейское трудовое право: учебное пособие для магистрантов. Казань, 2016. 52 с.
2. Давлетгильдеев Р.Ш. Международно-правовая защита трудовых прав человека: учебное пособие. М.: РУДН, 2017. 509 с.
3. Европейский Союз: основополагающие акты в редакции Лиссабонского договора с комментариями / Отв. ред. С.Ю. Кашкин. М.: НИЦ Инфра-М, 2013. 698 с. <http://znanium.com/bookread.php?book=369762>
4. Европейское право: учебник и практикум для академического бакалавриата / под ред. А.И. Абдуллина, Ю.С. Безбородова. М.: Юрайт, 2018. 238 с.
5. Егорова Е.Н. Индивидуальное и коллективное трудовое право Европейского союза. М.: МГИМО-Университет, 2018. 206 с.
6. Егорова Е.Н. Основы трудового права Европейского Союза: диссертация на соискание степени кандидата юридических наук. М.: МГИМО, 2013. 206 с. <http://www.dissercat.com/content/osnovy-trudovogo-prava-evropeiskogo-soyuza>
7. Калиниченко П.А. Европейский Союз: право и отношения с Россией: Монография. М.: Норма: НИЦ Инфра-М, 2012. 272 с. <http://znanium.com/bookread.php?book=313914>
8. Кашкин С.Ю. Право Европейского союза: учебник для вузов, 4-е изд., пер. и доп. М.: Юрайт, 2017. 172 с.
9. Кашкин С.Ю. Право Европейского союза: учебник для магистров, 3-е изд., пер. и доп. М.: Юрайт, 2014. 1119 с. http://urss.ru/PDF/add_ru/181789-1.pdf
10. Постовалова Т.А. Трудовое право Европейского союза: теория и практика. Москва: Проспект, 2019. 496 с.
11. Право Европейского Союза. Новый этап эволюции: 2009–2017 годы. Под ред. Энтина М.Л. М.: Аксиом, 2009. 304 с.
12. Право Европейского Союза: учебник и практикум. Под ред. Абашидзе А.Х, Иншаковой А.О. М.: Юрайт, 2017. 484 с.
13. Сыченко Е.В. Вклад Европейского суда по правам человека в понимание прав человека в сфере труда // Право. Журнал Высшей школы экономики, 2019. № S5. С. 54-79.
14. Филипова И.А. Европейское трудовое право: учебное пособие. Н.Новгород: ННГУ, 2019. 79 с.

15. Филипова И.А. Трудовое право Европейского союза: общие черты и отличия в сравнении с российским трудовым правом // Вестник Нижегородской академии МВД России, 2018. № 1 (41). С. 202-207.

16. Энтин К.В. Право Европейского Союза и практика Суда Европейского Союза: учебное пособие. М.: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2015. 240 с. <http://znanium.com/bookread.php?book=478768>

Научная и учебная литература на английском и французском языках

1. Barnard C. EU Employment Law (4th ed.). Oxford University Press, 2012.
2. Barnard C. The Substantive Law of the EU: The Four Freedoms (2nd ed. ed.). Oxford, New York: Oxford University Press, 2007.
3. Bercusson B. European Labour Law. Cambridge University Press, 2009.
4. Blanpain R. European Labour Law (14th ed.). Kluwer Law International, 2013.
5. Dorsemont F., Jaspers T., Bercusson B. Cross-border Collective Actions in Europe, a Legal Challenge: A Study of the Legal Aspects of Transnational Collective Actions from a Labour Law and Private International Law Perspective. Intersentia, 2007.
6. EU Industrial Relations v. National Industrial Relations: Comparative and Interdisciplinary Perspectives. Edited by M. Rönmar. Kluwer Law International, 2008.
7. Hartley T.C. The foundations of European Union law: an introduction to the constitutional and administrative law of the European Union. Oxford: Oxford University Press, 2010.
8. Hennebel L., Tigroudja H. Traité de droit international des droits de l'homme. Paris: Editions A. Pedone, 2016.
9. Hennion S., Le Barbier M., Del Sol M., Lhernould J.-Ph. Droit sociale européen et international. 3 édition. Paris: Presses Universitaires de France, 2010.
10. L'ABC du droit de l'Union européenne. Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne, 2017.
11. Lyon-Caen A. Droit sociale international et européen. Paris: Dalloz, 2006.
12. Martin D., Morsa M., Gosseries Ph. Droit du travail européen. Questions spéciales, Larcier, 2015.
13. Miné M. Droit des discriminations dans l'emploi et le travail, Larcier, 2016.
14. Miné M., Boudineau Ch., Le Nouvel A., Mercat-Brunns M., Silhol B. Le droit social international et européen en pratique, Eyrolles, 2013.
15. Rodiere P. Droit social international et europeen. L.G.D.J, Paris, 2002.
16. Robin-Olivier S. Manuel de droit européen du travail, Bruylant, 2016.

17. Teyssié B. Droit européen du travail, 5e éd., LexisNexis, 2013.
18. Weatherill S. Cases and materials on EU law. Oxford: Oxford University Press, 2010.

Основные электронные ресурсы

1. Emploi, affaires sociales et inclusion
<http://ec.europa.eu/social/>
2. Autorité européenne du travail
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1414&langId=fr>
3. CESE Comité économique et social européen
<http://www.eesc.europa.eu/fr/node/12920>
4. Législation et traités
https://europa.eu/european-union/documents-publications/official-documents_fr
5. Site de la Cour de justice de l'Union européenne <http://curia.europa.eu/>
6. Site de la Cour européenne des droits de l'homme
<http://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=home&c=fre>
7. Европейская конвенция по правам человека
https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_RUS.pdf
8. Европейская социальная хартия
http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120807/

3. Планы семинарских занятий с рекомендациями нормативных актов, нормативных договоров и научной литературы

Семинарское занятие 1. Европейское трудовое право: понятие и принципы (2 часа)

1. Понятие европейского трудового права, цели регулирования труда на уровне ЕС
2. Предмет и методы европейского трудового права
3. Принципы правового регулирования труда в ЕС
4. Разграничение компетенции ЕС и стран – членов ЕС в сфере регулирования труда

Список источников

1. Давлетгильдеев Р.Ш. Европейская социальная модель: истоки и перспективы // Сб. статей «Будущее международного права» под ред. Бекашева К.А. М.: Проспект, 2016. С. 81-98.

2. Егорова Е.Н. Трудовое право Европейского союза как отрасль европейского права // Вестник Московского университета МВД России, 2017. № 3. С. 199-204.

3. Иглин А.В. Особенности трудового права Евросоюза // Трудовое право в России и за рубежом, 2016. № 3. С. 60-63.

4. Ключков М.А. Единство судебной практики по трудовым спорам. Значение правовых позиций Европейского суда по правам человека // Российское правосудие, 2016. № 11 (127). С. 57-64.

5. Корнева А.А. Принцип представительной демократии в трудовом праве Европейского союза // Актуальные проблемы российского права, 2017. № 1 (74). С. 203-208.

6. Максуров А.А. Европейское законодательство о труде: вопросы координации // Российская юстиция, 2018. № 2. С. 12-14.

7. Сыченко Е.В. Запрет принудительного труда в практике Европейского суда по правам человека // Сборник «Актуальные проблемы юридической науки и практики», 2017. С. 202-207.

Семинарское занятие 2. Источники европейского трудового права (4 часа)

1. Понятие источника права
2. Виды источников европейского трудового права

3. Субъекты, формирующие систему источников европейского трудового права
4. Акты Совета Европы как источники европейского трудового права
5. Акты Европейского союза как источники европейского трудового права
6. Судебная практика как источник европейского трудового права
7. Соотношение источников европейского трудового права и источников национального трудового права стран – членов ЕС

Список источников

1. Ахмедов Р.М. Практика деятельности Европейского суда по правам человека по рассмотрению некоторых категорий трудовых дел // Актуальные проблемы государства и общества в области обеспечения прав и свобод человека и гражданина, 2018. № 1-1. С. 130-140.
2. Созонтова А.В. Европейское трудовое право: понятие, основополагающие источники и их значение для трудового права России: диссертация на соискание степени кандидата юридических наук, Пермь. 2006. 193 с.
3. Сыченко Е. Практика Европейского суда по правам человека в области защиты трудовых прав // Прецеденты Европейского Суда по правам человека, 2017. № 1 (37). С. 4-13
4. Сыченко Е.В. Некоторые аспекты эволюции Европейской конвенции по правам человека // Трудовое право в России и за рубежом, 2014. № 4. С. 53-58.
5. Созанова М.В. К вопросу об источниках трудового права Европейского союза // Право и государство: теория и практика, 2020. № 4 (184). С. 124-128.
6. Филипова И.А. Европейское трудовое право: принципы, источники, особенности // Вестник Полоцкого государственного университета. Серия D: Экономические и юридические науки, 2016. № 13. С. 159-162.
7. Швецова М.В. Судебные акты Европейского суда по правам человека в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними правоотношений: диссертация на соискание степени кандидата юридических наук. М.: РГЮА, 2016. 259 с.
8. Bronckers M., Gruni G. Improving the Enforcement of Labour Standards in the EU's Free Trade Agreements. Hart Publishing, 2018. 21 p. https://www.researchgate.net/publication/327884226_Improving_the_Enforcement_of_Labour_Standards_in_the_EU's_Free_Trade_Agreements

Семинарское занятие 3. Роль социального партнерства в Европейском союзе (4 часа)

1. Социальные партнеры на уровне ЕС: общая характеристика
2. Профессиональные союзы как участники социально-партнерских отношений в ЕС
3. Участие работников в управлении предприятием. Правовой статус выборных представителей работников
4. Правовой статус объединений работодателей в сфере труда на общеевропейском уровне
5. Европейский социальный диалог: понятие и содержание
6. Акты социального партнерства на общеевропейском уровне
7. Соотношение актов социального партнерства с актами законодательства ЕС

Список источников

1. Казаков С.О. Институт социального партнерства в трудовом праве Европейского союза // Вопросы трудового права, 2017. № 8. С. 8-17.
2. Сыченко Е.В. Европейский взгляд на свободу профсоюзов: практика Европейского суда по правам человека // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения, 2014. № 6 (49). С. 1121-1125.
3. Директива 2002/14/ЕС от 11 марта 2002 года об установлении общих положений об информировании и консультировании работников в Европейском сообществе <http://base.garant.ru/2564500/>
4. Implementation of the European Framework Agreement on Telework Report by the European Social Partners. UEAPME, 2006. http://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/Framework%20agreement%20on%20telework%20EN.pdf
5. Framework agreement on work-related stress (October 8, 2004) <https://osha.europa.eu/en/legislation/guidelines/framework-agreement-on-work-related-stress>
6. Framework agreement on harassment and violence at work <https://drive.google.com/file/d/0B9RTV08-rjErYURTckhMZZfFETEK/view>
7. Framework agreement on inclusive labour markets http://ec.europa.eu/employment_social/2010againstpoverty/export/sites/default/downloads/Events/event_123_Framework_agreement_ILM_25.03.10.pdf

Семинарское занятие 4. Трудовой договор в европейском трудовом праве (2 часа)

1. Трудовой договор в европейском праве: понятие и форма
2. Обязательные условия трудового договора
3. Дополнительные условия трудового договора
4. Виды трудового договора и их правовое регулирование
5. Особенности регулирования трудовых отношений между представителями разных государств

Список источников

1. Сапфинова А.А., Отрошко К.В. Трудовой договор в странах Европейского союза: виды, форма и условия (сравнительно-правовой анализ законодательства отдельных стран) // Бизнес. Образование. Право, 2020. № 4 (53). С. 253-257.

2. Регламент ЕС 593/2008 от 17 июня 2008 года о праве, подлежащем применению к договорным обязательствам («Рим I») <https://pravo.hse.ru/intprilaw/doc/040001>

3. Регламент ЕС 2016/679 от 27 апреля 2016 года о защите физических лиц в отношении обработки персональных данных и о свободном перемещении таких данных и отмене Директивы 95/46 / ЕС (Общие правила защиты данных) <http://152fz.cloud/index.php/menu-zakonodatelstvo/66-general-data-protection-regulation-gdpr-na-russkom>

4. Council Directive 91/533/EEC of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31991L0533>

5. Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A31999L0070>

Семинарское занятие 5. Основные права работников и регулирование условий труда в европейском праве (4 часа)

1. Трудовые права и их закрепление в европейском праве в соответствии с компетенцией ЕС в сфере регулирования труда
2. Понятие работника в европейском трудовом праве. Свобода передвижения работников
3. Права работников на охрану труда (общая характеристика)

4. Понятие рабочего времени в европейском трудовом праве
5. Право работников на ограничение рабочего времени. Основные акты ЕС, регулирующие вопросы рабочего времени и времени отдыха
6. Права работников в области оплаты труда
7. Соотношение правового регулирования оплаты труда в европейском праве и национальном трудовом законодательстве стран – членов ЕС
8. Защита персональных данных работников

Список источников

1. Давлетгильдеев Р.Ш. Защита трудовых прав в Европейском суде по правам человека / в книге «Международное и национальное право: Конфронтация или симбиоз?». Екатеринбург, 2016. С. 58-73.

2. Заплатина Т.С. Актуализация свободы личности на самоопределение в праве на трудовую мобильность и взаимное признание профессиональных квалификаций в Европейском союзе // Актуальные проблемы российского права. 2019. № 2 (99). С. 163-169.

3. Мальцев В.А. Особенности европейской модели гарантирования трудовых прав работников при банкротстве работодателя // Труд и социальные отношения, 2017. № 2. С. 157-167.

4. Мачульская Е.Е. Система социально-трудовых прав в Европейской социальной хартии / в книге «Системный характер трудового права и права социального обеспечения как отрасли и законодательства (Первые Гусовские чтения): материалы Международной научно-практической конференции», 2016. С. 69-74.

5. Новрадова-Василиади С.М. Опыт совершенствования законодательства о рабочем времени в Европейском союзе и его отдельных странах // Актуальные проблемы российского права. 2018. № 7 (92). С. 153-160.

6. Сыченко Е.В. Критерии принудительного труда в практике Европейского суда по правам человека // Журнал правовых и экономических исследований, 2017. № 3. С. 49-53.

7. Шукаева Е.С. Проблемные аспекты нормативного регулирования времени отдыха в трудовом праве германии // Трудовое право в России и за рубежом, 2020. № 1. С. 60-62.

8. Регламент ЕЭС 1612/68 от 15 октября 1968 года о свободном передвижении работников внутри Сообщества

<http://www.trudsud.ru/ru/docs/legislation/reglament-ees-1612-68-soveta-ot-15-oktyabrya-1968-g-o-svobodnom-peredvizhenii-rabotnikov-vnutri-soob/>

9. Регламент ЕС 883/2004 от 29 апреля 2004 года о координации систем социальной защиты <http://base.garant.ru/2569789/>

10. Регламент ЕС 2016/679 от 27 апреля 2016 года о защите физических лиц в отношении обработки личных данных и о свободном движении таких данных, а также об отмене Директивы 95/46/ЕС (общее регулирование защиты данных) <https://internetinstitute.ru/wp-content/uploads/2017/07/Telecom-Data-Retention-Leg-appendix2.pdf>

11. Directive EU 2018/957 of 28 June 2018 amending Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018L0957&from=EN>

12. Council Directive 93/104/EC of 23 November 1993 concerning certain aspects of the organization of working time <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:31993L0104>

13. Directive 2003/88/EC of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32003L0088>

14. Directive 2004/38/EC of 29 April 2004 on the right of citizens of the Union and their family members to move and reside freely within the territory of the Member States amending Regulation (EEC) No 1612/68 and repealing Directives 64/221/EEC, 68/360/EEC, 72/194/EEC, 73/148/EEC, 75/34/EEC, 75/35/EEC, 90/364/EEC, 90/365/EEC and 93/96/EEC <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:32004L0038>

Семинарское занятие 6. Охрана труда в нормах европейского права (4 часа)

1. Цели правового регулирования охраны здоровья и безопасности работников европейским правом

2. Основные директивы ЕС в области охраны труда (общая характеристика)

3. Обязанности работодателей и работников в области охраны труда по европейскому трудовому праву

4. Содержание риск-ориентированного подхода в области охраны труда

5. Европейская судебная практика по вопросам охраны здоровья и безопасности работников

6. Влияние норм европейского права на национальное регулирование охраны труда

Список источников

1. Сыченко Е.В. Европейская конвенция по правам человека как ориентир для развития норм об охране труда // В сборнике «Развитие российского права: новые контексты и поиски решения проблем. III Московский юридический форум. X Международная научно-практическая конференция: в 4 частях», 2016. С. 102-104.
2. Директива Совета ЕС 89/391/ЕЭС от 12 июня 1989 года о введении мер, содействующих улучшению безопасности и здоровья работников <http://base.garant.ru/2564487/>
3. Directive 94/33/EC of 22 June 1994 on the protection of young people at work <https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/18>
4. Directive 2017/164/EU - indicative occupational exposure limit values <https://osha.europa.eu/en/legislation/directive/directive-2017164eu-indicative-occupational-exposure-limit-values>
5. Directive 2000/54/EC - biological agents at work <https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/exposure-to-biological-agents/77>
6. Directive 90/270/EEC - display screen equipment <https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/5>
7. Directive 90/269/EEC - manual handling of loads <https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/6>

Семинарское занятие 7. Соотношение правового регулирования труда в праве ЕС и в национальном законодательстве государств – членов ЕС (4 часа)

1. Особенности содержания трудового договора по французскому законодательству
2. Особенности содержания трудового договора по законодательству Германии
3. Трудовой договор по итальянскому законодательству и его особенности
4. Трудовой договор по законодательству Испании
5. Особенности правового регулирования трудового договора в Нидерландах
6. Отличительные особенности правового регулирования трудового договора по законодательству иных стран – членов ЕС

Список источников

1. Филипова И.А. Международное и национальное трудовое право. Учебное пособие. Н.Новгород: ННГУ, 2015. 80 с.

2. Филипова И.А. Трудовой договор, порядок его заключения и изменения (на примере российского и французского законодательства) // Российский юридический журнал, 2015. № 1. С. 99-104.

3. Филипова И.А. Особенности правового регулирования труда по законодательству России и Франции. Сравнительно-правовое исследование: монография. Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2016. 115 с.

4. Филипова И.А. Сравнительный анализ правового регулирования трудовых отношений в России, Франции, США и Великобритании // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. 2017. № 1 (62). С. 137-142.

5. Чиканова Л.А., Чесалина О.В., Шаррер А. Срочный трудовой договор в России и Германии // Трудовое право в России и за рубежом, 2015. № 3. С. 45-52.

Семинарское занятие 8. Защита от дискриминации как важная часть европейского трудового права. Меры по защите трудовых прав инвалидов и пожилых работников (2 часа)

1. Понятие дискриминации в сфере труда. Общая характеристика критериев дискриминации

2. Дискриминация по состоянию здоровья. Защита прав инвалидов в сфере труда

3. Различия между дискриминацией по возрасту и дискриминацией пожилых работников

4. Меры противодействия дискриминации по возрасту

Список источников

1. Бартенев Д. Запрет дискриминации: практический обзор подходов Европейского суда по правам человека // Международное правосудие, 2019. № 1 (29). С. 43-66.

2. Михайленко И.А. Дискриминация в трудовых отношениях в практике Европейского суда по правам человека // Международное правосудие, 2016. № 4 (20). С. 132-140.

3. Сыченко Е.В. Разумное приспособление рабочих мест для инвалидов: опыт Европейского союза // Журнал правовых и экономических исследований, 2017. № 4. С. 74-78.

4. основополагающие принципы и права в сфере труда: от вызовов к благоприятным возможностям. Международная конференция труда. 106 сессия. Доклад 6. Женева: МБТ. 2017. 74 с. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_550302.pdf

5. Лиссабонский договор http://eulaw.ru/treaties/teu_old

6. Treaty of Amsterdam Amending the Treaty On European Union, the Treaties Establishing the European Communities and Certain Related Acts <http://www.europarl.europa.eu/topics/treaty/pdf/amst-en.pdf>

Семинарское занятие 9. Защита от дискриминации как важная часть европейского трудового права. Меры по защите трудовых прав женщин, мигрантов, иных категорий работников (2 часа)

1. Меры по защите трудовых прав женщин в области оплаты труда, неполного рабочего времени и т.д.

2. Меры по противодействию дискриминации в связи с сексуальной ориентацией

3. Защита от расовой дискриминации в сфере труда

4. Дискриминация по религиозному признаку

5. Меры по защите прав работников – мигрантов

Список источников

1. Сыченко Е.В. «Законная» дискриминация: запрет применения труда женщин на некоторых видах работ // Трудовое право в России и за рубежом, 2017. № 4. С. 59-62.

2. Директива Совета Европейского Союза 2000/78/ЕС от 27 ноября 2000 года о создании общих стандартов в поддержку равноправия в сфере занятости и труда <http://base.garant.ru/2564485/>

3. Директива Совета Европейского Союза 2000/43/ЕС от 29 июня 2000 года, имплементирующая принцип равного обращения с людьми, независимо от их расового и этнического происхождения <http://base.garant.ru/2569865/>

4. Директива 2006/54/ЕС от 5 июля 2006 года об имплементации принципа равных возможностей и равного обращения для мужчин и женщин в вопросах занятости и доступа к работе <http://base.garant.ru/70558292/>

5. Регламент ЕС 492/2011 от 5 апреля 2011 года о свободном передвижении работников в пределах Союза (кодификация) <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=56274#06028537521980306>

Семинарское занятие 10. Трудовое право в ЕС и Индустрия 4.0: тенденции (2 часа)

1. Индустрия 4.0: понятие, особенности
2. Рассмотрение вопросов, связанных с развитием Индустрии 4.0 в органах ЕС
3. Потребности правового регулирования труда в условиях развития Индустрии 4.0
4. Тенденции правового регулирования труда в ЕС с учетом Индустрии 4.0

Список источников

1. Лютов Н.Л., Войтковская И.В. Водители такси, выполняющие работу через онлайн-платформы: каковы правовые последствия "уберизации" труда? // Актуальные проблемы российского права, 2020. Т. 15. № 6 (115). С. 149-159.

2. Филипова И.А., Соловьева С.В. Новые психосоциальные риски для работников в условиях цифровой экономики и их правовое регулирование в России и в Европейском союзе // Юрист, 2020. № 1. С. 40-45.

3. Чесалина О.В. Работа на основе интернет-платформ (crowdwork и work on demand via apps) как вызов трудовому и социальному праву // Трудовое право в России и за рубежом, 2017. № 1. С. 52-55.

4. De Stefano V. «Negotiating the Algorithm»: Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection. ILO. Employment Working Paper. 2018. N 246. 41 p.

<http://www.labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/Negotiating%20the%20algorithm%20De%20Stefano%20.pdf>

5. Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world. International Labour Office – Geneva, ILO, 2018. 157 p. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf

6. McGaughey E. Will robots automate your job away? full employment, basic income, and economic democracy. Centre for Business Research, University of Cambridge, Working Paper, 2018. N 496. 61 p. https://www.cbr.cam.ac.uk/fileadmin/user_upload/centre-for-business-research/downloads/working-papers/wp496.pdf

Семинарское занятие 11. Проблемы правового регулирования труда в Европейском союзе (2 часа)

1. Проблемы, связанные с созданием новых норм европейского права
2. Трудности применения имеющихся правовых норм, проблемы контроля за соблюдением требований европейского права
3. Коллизии между европейским трудовым правом и национальным законодательством стран – членов ЕС: порядок их урегулирования
4. Распространение нетипичных форм занятости, связанные с этим проблемы и пути их решения

Список источников

1. Давлетгильдеев Р.Ш. Тенденции универсализации и регионализации в международном трудовом праве // Вестник экономики, права и социологии, 2012. № 4. С. 148-152.
2. Давлетгильдеев Р.Ш. Цивилизационное измерение трудового права ЕС: европейская социальная идея и европейская социальная модель // Сборник «Европейский Союз и Черноморский регион: вызовы и перспективы», 2013. С. 164-174
3. Лютов Н.Л. Дистанционный труд: опыт Европейского союза и проблемы правового регулирования в России // Lex russica (Русский закон). 2018. № 10 (143). С. 30-39.
4. Чесалина О.В. От нестандартных форм занятости до работы на основе интернет-платформ // Трудовое право в России и за рубежом, 2018. № 1. С. 22-25.
5. Risak M., Dullinger Th. The concept of ‘worker’ in EU law Status quo and potential for change. Brussels, Publisher: ETUI, 2018. <https://www.etui.org/fr/Publications2/Rapports/The-concept-of-worker-in-EU-law-status-quo-and-potential-for-change>

Семинарское занятие 12. Использование опыта ЕС в области регулирования труда для совершенствования российского трудового законодательства (4 часа)

1. Основные черты сходства и различия между российским и европейским трудовым правом
2. Источники трудового права России и ЕС: сравнительная характеристика
3. Соотношение норм европейского и российского трудового права в области охраны труда

4. Опыт ЕС в сфере регулирования нетипичных форм занятости и потребности такого регулирования в России
5. Взаимодействие России и ЕС в области регулирования трудовых отношений
6. Перспективы сотрудничества России и ЕС в социально-трудовой сфере

Список источников

1. Сыченко Е.В. Влияние экономического кризиса на коллективное трудовое право Испании и Италии // Трудовое право в России и за рубежом, 2016. № 4. С. 60-62.
2. Филипова И.А. Понятие, форма и содержание трудового договора по законодательству России, Франции, Великобритании, США и Китая // Российский юридический журнал, 2016. № 3. С. 187-194.
3. Филипова И.А. Роль конвенций Международной организации труда как источников трудового права в России и во Франции // Трудовое право в России и за рубежом, 2015. № 3. С. 59-61.
4. Филипова И.А. Сравнительный анализ правового регулирования трудовых отношений в России, Франции, США и Великобритании // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения, 2017. № 1 (62). С. 137-142.
5. Швецова М.В. Судебные акты Европейского суда по правам человека в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними правоотношений как прецеденты индивидуального судебного регулирования // Закон и право. 2019. № 7. С. 73-77.

4. Закрытые тестовые задания

Тема 1. Принципы и источники европейского трудового права

Тест 1

1. Принципы европейского трудового права соответствуют

- а) основополагающим принципам международно-правового регулирования труда
- б) принципам национального трудового права всех стран – членов ЕС
- в) только принципам национального трудового права стран – инициаторов создания ЕС

2. Нормативная база Европейского союза в основном состоит из директив и регламентов

- а) верно
- б) нет, нормативная база ЕС включает также законы и подзаконные акты стран – членов ЕС
- в) нормативная база ЕС включает только директивы

3. Компетенция Европейского союза совпадает с компетенцией Совета Европы

- а) верно
- б) неверно
- в) да, если такое решение будет принято государством – участником обоих образований

4. Укажите источник европейского трудового права – акт непрямого действия

- а) постановление
- б) регламент
- в) директива

5. Применение принципов европейского трудового права является факультативным для государств – членов ЕС

- а) верно
- б) неверно
- в) верно, если они не перенесут эти принципы в национальное трудовое законодательство

6. Жалобы на нарушение Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод рассматриваются в Европейском суде по правам человека в Страсбурге

а) верно

б) нет, подобные жалобы рассматриваются в Суде Европейского союза в Люксембурге

в) не только, подобные жалобы могут рассматриваться как в Европейском суде по правам человека в Страсбурге, так и в Суде Европейского союза в Люксембурге

7. Прецедент является источником европейского трудового права

а) да

б) нет

в) в некоторых случаях

8. Акты законодательства ЕС имеют приоритет над национальным правом стран – членов ЕС

а) верно

б) неверно

в) только, если это прямо указано в акте ЕС

9. Если государство – член ЕС не приведет национальное законодательство в соответствие с директивой ЕС, ее нарушение не может быть обжаловано в Суде ЕС

а) верно

б) неверно

в) верно, только в случае закрепления в директиве основополагающих принципов международно-правового регулирования труда

10. Цель правового регулирования труда на уровне ЕС

а) сблизить трудовое законодательство стран – членов ЕС, «усреднив» его

б) ознакомить все страны – члены ЕС с особенностями правового регулирования труда в каждой стране

в) обеспечить улучшение условий труда

Тест 2

1. К странам – инициаторам создания ЕС относятся

- а) Франция, Люксембург, Германия
- б) Германия, Греция, Италия
- в) Нидерланды, Испания, Великобритания

2. основополагающие конвенции МОТ ратифицированы всеми государствами – членами ЕС

- а) да, каждая страна – член ЕС ратифицировала все 8 конвенций МОТ
- б) нет, некоторые страны – члены ЕС ратифицировали не все 8 основополагающих конвенций МОТ
- в) ратификация конвенций МОТ в ЕС сразу осуществляется на уровне ЕС и не требует ратификации отдельными странами

3. Компетенция ЕС охватывает установление требований к условиям труда и охране здоровья всех работников на территории ЕС

- а) да
- б) нет
- в) если государство – член ЕС не устанавливает иные правила национальным законом

4. Компетенция ЕС точно зафиксирована в Лиссабонском договоре

- а) верно
- б) неверно
- в) в договоре перечислены лишь часть вопросов, входящих в компетенцию ЕС, остальное – по усмотрению Европарламента

5. Основным источником европейского трудового права являются директивы

- а) да
- б) нет, основной источник европейского трудового права – конвенции МОТ
- в) нет, основной источник европейского трудового права – законодательство стран – членов ЕС

6. Обращение с жалобой в Европейский суд по правам человека может быть осуществлено в любое время при наличии трудового спора

- а) да
- б) да, если вторая сторона спора не возражает

в) нет

7. Решение Суда Европейского союза имеет юридическую силу

а) выше, чем национальное законодательство государства – члена ЕС

б) ниже, чем национальное законодательство государства – члена ЕС

в) равную юридической силе норм национального законодательства государства – члена ЕС

8. Европейская социальная хартия относится к источникам европейского трудового права

а) да

б) нет, это документ, принятый Советом Европы, а не органами Европейского союза

в) нет, хартия носит рекомендательный характер, поэтому не может быть признана источником права

9. Европейская социальная модель развивается путем унификации национальных законодательств стран – членов ЕС

а) да

б) нет

в) правильнее сказать – гармонизации национальных законодательств

10. Европейское трудовое право носит

а) национальный характер

б) наднациональный характер

в) вообще не является правом, представляя собой список рекомендаций в сфере правового регулирования труда для стран – членов ЕС

Тема 2. Роль социального партнерства в Европейском союзе

Тест 1

1. Социальное партнерство – термин, применяемый только в трудовом праве

а) верно

б) неверно, социальное партнерство – это термин, используемый не только в трудовом, но и в иных отраслях права

в) неверно, социальное партнерство – это термин, используемый не только в праве

2. Стороны социального партнерства в сфере труда вправе вести переговоры по любому предмету, который они сами и определяют

- а) верно
- б) неверно
- в) верно, за исключением обсуждения вопросов, ухудшающих положение работников

3. Единый представительный орган работников представляет профессиональные союзы разных стран – членов ЕС на европейском уровне

- а) да
- б) нет
- в) только по общим вопросам в сфере труда

4. Национальное законодательство стран – членов ЕС всегда соответствует европейским нормам о социальном партнерстве

- а) да
- б) нет
- в) нет, у национального законодательства приоритет перед европейским правом

5. При проведении взаимных консультаций работодатель обязан дать мотивированный ответ на требования представителей работников

- а) да
- б) нет
- в) он должен выполнить требования представителей работников

6. Профессиональный союз может лишить членства лицо, которое, являясь членом политической организации, высказывает мнения, противоречащие ценностям, защищаемым профсоюзом

- а) да
- б) да, если работник является лидером этой политической организации
- в) нет, членство в профсоюзе – право любого работника

7. Европейское трудовое право поощряет проведение коллективных переговоров между профсоюзами и объединениями работодателей

- а) да
- б) да, в случаях, когда другие средства исчерпаны
- в) нет

8. Профессиональные союзы и объединения работодателей поддерживают «европейское строительство»

а) да

б) нет, они поддерживают «национальное строительство»

в) они выступают против как государственных, так и надгосударственных образований

9. Профессиональные союзы и объединения работодателей занимаются вопросами занятости

а) да

б) нет, это – обязанность государства

в) этим занимаются только профсоюзы, но не объединения работодателей

10. Если коллективный договор соответствует национальному законодательству, но не соответствует нормам европейского трудового права, то национальный суд государства – члена ЕС должен применить норму

а) коллективного договора

б) европейского трудового права

в) это зависит от усмотрения суда

Тест 2

1. Социальные партнеры могут вносить проекты регламентов и директив

а) да

б) да, только вместе с Европейской комиссией

в) нет

2. Стандарты Европейского Союза принимаются по соглашению Европейского парламента, Совета министров ЕС и социальных партнеров

а) да

б) нет

в) только по соглашению Европейского парламента и Совета министров ЕС

3. Социальная политика является исключительной компетенцией государств – членов ЕС

а) да

б) нет

в) социальная политика – исключительная компетенция ЕС

4. Расширение социального партнерства – одна из задач европейского трудового права, потому что

а) это позволяет решать многие вопросы путем заключения соглашений без изменения национального законодательства

б) это способствует отмиранию национального законодательства

в) это неверное утверждение, данный процесс противоречит задачам европейского трудового права

5. Существуют соглашения, подписанные социальными партнерами на наднациональном (общеевропейском) уровне

а) да

б) нет, все соглашения подписываются на национальном уровне

в) нет, акты социального партнерства бывают только национального, регионального и локального уровней

6. При заключении национального соглашения не требуется издание европейской директивы по данному вопросу

а) верно

б) неверно, любому национальному соглашению предшествует издание директивы или регламента на европейском уровне

в) неверно, заключение национального соглашения не отменяет необходимости издания европейской директивы

7. Общеευропейские соглашения должны учитывать требования принятых ранее директив

а) верно

б) неверно, такие соглашения могут не соответствовать директивам

в) неверно, это директивы должны быть приведены в соответствие с соглашениями

8. Вопросы социального партнерства регулируются нормами

а) индивидуального трудового права

б) коллективного трудового права

в) предпринимательского права

9. Директива обязывает государство в течение определенного периода принять меры по достижению целей, в ней указанных

- а) обязательно через национальное законодательство
- б) только путем принятия актов социального партнерства
- в) через национальное законодательство или акты социального партнерства

10. На европейском уровне заключено соглашение

- а) об отпуске по уходу за ребенком
- б) о работниках-мигрантах из стран Азии
- в) о правах работников, относящихся к меньшинствам

3. Трудовой договор в европейском трудовом праве: его соотношение с правовым регулированием трудового договора национальным законодательством государств – членов ЕС

Тест 1

1. Работник, нанятый работодателем – предприятием, созданным на территории Европейского союза, вправе получить от своего работодателя письменную информацию о всех существенных элементах трудового отношения

- а) нет
- б) да
- в) да, более того он имеет право на заключение трудового договора в письменной форме

2. В информации, направляемой работодателем новому работнику, должно быть четко указано его рабочее время

- а) да
- б) нет
- в) только, если это работница – беременная женщина

3. В европейском трудовом праве присутствует понятие «европейский трудовой договор»

- а) да
- б) нет
- в) нет, упоминается лишь о том, что трудовой договор по общему правилу заключается на неопределенный срок

4. В какой срок работодатель обязан письменно информировать работника об условиях заключенного трудового договора

- а) перед заключением трудового договора
- б) не позднее 2 дней с начала работы
- в) не позднее 2 месяцев с начала работы

5. К обязательным условиям трудового договора, перечисленным в Директиве 91/533/ЕЭС от 14 октября 1991 года, относится

- а) продолжительность ежегодного отпуска
- б) условие о неконкуренции
- в) максимально допустимый период больничного

6. В случае несоблюдения работодателем требований к срочному трудовому договору (основания заключения, максимальная продолжительность, продление) срочный договор трансформируется в трудовой договор, заключенный на неопределенный срок

- а) да
- б) нет
- в) только по решению государственной инспекции труда

7. Срок предупреждения о расторжении трудового договора по общему правилу предусмотрен

- а) в директиве ЕС
- б) в национальном трудовом законодательстве
- в) в актах социального партнерства

8. Обязательные требования к трудовому договору, заключенному с работником – гражданином другого государства, ограничены правилами охраны труда и минимальной заработной платой

- а) да
- б) нет
- в) такие требования в принципе отсутствуют

9. Трудовой договор, заключаемый между представителями разных государств – членом ЕС, регулируется

- а) только общеевропейскими нормами
- б) законом государства, чьим гражданином является работник

в) законом государства, выбранного по соглашению между работодателем и работником

10. Дополнительным условием трудового договора может быть

- а) условие о периодичности выплаты заработной платы
- б) условие о дате начала работы
- в) условие о мобильности

Тест 2

1. В основе трудовых отношений лежит

- а) заявление работника с просьбой принять на работу
- б) соглашение между работодателем и работником о выполнении последним определенной работы
- в) потребность работодателя в наемном труде

2. Ограничения на трудоустройство иностранных граждан имеются в публичной сфере (государственном секторе)

- а) верно
- б) только, если это граждане государств, не являющихся членами ЕС
- в) только, если это нелегальные мигранты

3. Максимальный срок коллективного договора или соглашения, заключенного на территории ЕС

- а) составляет 3 года
- б) составляет 10 лет
- в) не установлен

4. Максимальный период для срочного трудового договора составляет

- а) 2 месяца
- б) 1 год
- в) 2 года

5. Граждане любого государства – члена ЕС могут свободно трудоустраиваться везде на территории ЕС

- а) верно

- б) верно, но после увольнения с работы они обязаны вернуться в свою страну для постоянного места жительства
- в) нет, им требуется разрешение на работу

6. В случае изменения трудового договора работник должен быть информирован об этом письменно

- а) не позднее чем за 1 месяц до внесения изменений
- б) не позднее чем за 2 месяца до внесения изменений
- в) не позднее чем за 6 месяцев до внесения изменений

7. Общие нормы о дисциплинарной ответственности работников установлены в директиве ЕС

- а) верно
- б) верно, но они применяются только, если не противоречат национальному законодательству
- в) неверно

8. Участие в забастовке является добровольным

- а) верно
- б) верно, если иное не предусмотрено в коллективном договоре или соглашении
- в) верно, если иное не предусмотрено в трудовом договоре с конкретным работником

9. Право на отключение, предусмотренное законодательством некоторых европейских государств, является

- а) неотъемлемым правом личности
- б) возможным дополнительным условием трудового договора
- в) правом государства ограничить доступ лица к информации

10. Определение трудового договора в европейском праве и в Трудовом кодексе Франции

- а) совпадает
- б) не совпадает
- в) отсутствует

4. Основные права работников в европейском праве

Тест 1

1. Согласно европейскому праву максимальная продолжительность рабочего времени в неделю составляет

- а) 35 часов
- б) 40 часов
- в) 48 часов

2. По законодательству ЕС любое время, квалифицированное как «рабочее время», должно оплачиваться работодателем

- а) да
- б) нет
- в) нет, оплачивается только сверхурочная работа

3. Директива 2003/88/ЕС от 4 ноября 2003 года о некоторых аспектах организации рабочего времени часто пересматривается

- а) верно
- б) неверно
- в) она вообще утратила силу

4. Понятие рабочего времени по европейскому праву в отличие от национального трудового права связано с

- а) оплатой труда
- б) охраной труда
- в) оплатой и охраной труда

5. Минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска согласно европейскому праву составляет

- а) 2 недели
- б) 3 недели
- в) 4 недели

6. Отпуск не может быть заменен денежной компенсацией, в него не может включаться период больничного

- а) верно

- б) верно, за исключением случаев, когда работник сам настаивает на замене отпуска компенсацией
в) неверно

7. Повышение оплаты труда за работу сверх нормы предусмотрено Европейской социальной хартией

- а) верно
б) неверно
в) только, если размеры повышения не противоречат конвенциям МОТ

8. Работник в период длительного больничного имеет право на ежегодный отпуск без ограничений

- а) верно
б) неверно
в) только работник со стажем более 10 лет

9. В некоторых государствах – членах ЕС национальное законодательство предусматривает возможность увеличения продолжительности времени работы без оплаты труда за сверхурочную работу

- а) да
б) нет
в) это невозможно, так как противоречит нормам конвенций МОТ

10. Права работников на защиту персональных данных защищены единым документом в рамках ЕС

- а) да
б) нет, единого документа не существует, эти права защищены целым перечнем актов ЕС
в) нет, эти права защищаются национальным законодательством стран – членов ЕС

Тест 2

1. Согласно европейскому праву максимальная продолжительность рабочего времени в неделю (48 часов) может быть превышена соглашением между работником и работодателем

- а) да
б) нет

в) только, если соглашение составлено в письменной форме

2. Рабочее время с точки зрения европейского трудового права совпадает с рабочим временем по законодательству всех стран – членов ЕС

а) да, совпадает

б) нет, не совпадает

в) эти понятия вообще не соотносятся

3. Национальное трудовое законодательство стран – членов ЕС соответствует европейскому регулированию неполного рабочего времени

а) да, соответствует

б) нет, не соответствует

в) этот вопрос не рассмотрен европейским законодательством

4. Работники государственных предприятий, бравшие больничный, имеют право на оплачиваемый отпуск, даже если национальное законодательство не предусматривает этого

а) да

б) нет

в) только в случае, если это предусмотрено коллективным договором

5. Европейское трудовое законодательство предусматривает идентичное количество нерабочих праздничных дней для всех государств – членов ЕС

а) да

б) нет, в некоторых государствах национальным законодательством предусмотрено большее число нерабочих праздничных дней, чем в общеевропейских нормах

в) нет

6. Неполный рабочий день согласно европейскому трудовому праву допускает сниженный % увеличения оплаты труда в случае переработки установленного трудовым договором числа часов работы (по сравнению со сверхурочной работой работника, занятого полный рабочий день)

а) да

б) да, если это предусмотрено национальным правом

в) нет

7. За несоблюдение требований Общего регламента по защите данных 2016/679 от 4 мая 2016 года работодатели могут понести ответственность в виде

- а) приостановления работы на срок до 90 дней
- б) заключения под стражу на срок до 1 месяца
- в) штрафа до 4 % от оборота

8. Сверхурочной будет считаться работа, выполняемая сверх нормы рабочего времени

- а) по распоряжению работодателя
- б) по желанию работника
- в) с согласия профсоюзной организации

9. Работодатель может контролировать электронную почту работников

- а) во всех случаях
- б) во всех случаях, кроме сообщений электронной почты, заголовки которых указывает на частный характер
- в) во всех случаях, кроме сообщений электронной почты, сохраненных в специальной папке, называемой «конфиденциальной»

10. Право на удаление данных является дискреционным правом человека

- а) верно
- б) неверно
- в) верно, за исключением данных о проступках

5. Охрана труда: влияние европейского права и судебной практики на национальные трудовые нормы

Тест 1

1. Государство – член ЕС может законодательно установить повышенные требования к работодателям по охране труда, более благоприятные для работников, чем положения директив ЕС

- а) да
- б) нет
- в) только, если соответствующая директива ЕС прямо предусматривает такую возможность

2. С принятием новой директивы ЕС государство – член ЕС вправе снизить уровень гарантий в области охраны труда, если национальное законодательство

содержит гарантии, превышающие уровень, установленный новой директивой ЕС

- а) да, но не более чем до уровня, предусмотренного директивой ЕС
- б) государство может установить такой уровень гарантий, какой считает нужным, независимо от положений, зафиксированных в директиве ЕС
- в) нет

3. Нарушение работником правил охраны труда снижает ответственность работодателя за здоровье и безопасность работника

- а) да
- б) нет
- в) нет, за исключением случая, когда работник был предупрежден об этом под роспись

4. Обязанности работодателя по обеспечению безопасности работников, установленные национальным законодательством, не могут противоречить законодательству ЕС

- а) да
- б) нет
- в) только в случае их несоответствия требованиям МОТ

5. Работник обязан выполнять требования охраны труда

- а) да
- б) только в ситуациях, когда создается угроза жизни или здоровью работника
- в) нет, это обязанность работодателя

6. Работник несет ответственность за несоблюдение требований в области охраны труда, только если на него работодателем возложены обязанности по охране труда

- а) да
- б) да, за исключением случаев, когда работник – руководитель организации
- в) нет

7. Директивы ЕС в области охраны труда регулируют вопросы, связанные с использованием химических веществ на рабочих местах – химическими факторами вредного воздействия

- а) да
- б) нет, только биологическими и психофизическими

в) нет, не регулируют в принципе

8. Директивы ЕС запрещают трудоустройство временных работников в целях выполнения некоторых опасных работ

а) нет

б) да

в) да, если они несовершеннолетние

9. Имеется общеевропейское соглашение об охране труда в сфере транспорта

а) да

б) нет, только национального уровня

в) нет, вообще отсутствуют соглашения в транспортной сфере

10. Имеется соглашение общеевропейского уровня, регулирующее вопросы, связанные с охраной здоровья работников в парикмахерском секторе

а) да

б) нет, этот вопрос не урегулирован соглашением

в) нет, этот вопрос урегулирован соглашением общего характера, предусматривающим охрану здоровья всех работников

Тест 2

1. Общеевропейские стандарты в области охраны труда зафиксированы

а) в Рамочной Директиве 89/391/ЕЕС от 12 июня 1989 года

б) в Директиве 1999/70/СЕ от 28 июня 1999 года

в) в Директиве 91/533/ЕЭС от 14 октября 1991 года

2. Лиссабонский договор содержит положения, касающиеся охраны труда

а) да

б) лишь общее упоминание

в) не содержит

3. Повышение уровня безопасности и гигиены труда – цель, которая не может быть подчинена соображениям чисто экономического характера

а) верно

б) неверно

в) это вообще не цель

4. Европейское законодательство позволяет государству – члену ЕС изменять национальное законодательство, понижая уровень гарантий в сфере труда, главное, чтобы он был не ниже минимальных требований, установленных ЕС

а) да

б) нет, он должен строго соответствовать уровню гарантий, установленных европейским законодательством

в) нет, можно только повышать

5. Директива 89/391/ЕЕС от 12 июня 1989 года, устанавливающая минимальные стандарты в области охраны труда, распространяется на

а) государственные и частные организации во всех секторах экономики

б) только на государственные организации

в) только на предприятия с вредными или опасными условиями труда

6. Работодатель обязан применять меры профилактического характера по охране труда

а) верно

б) неверно, только меры эффективного реагирования при возникновении ситуаций, угрожающих жизни или здоровью работников

в) неверно, только своевременно выполнять предписания контролирующих органов

7. Риск-ориентированный подход в области охраны труда означает что

а) работодатель обязан оценивать риски и устранять их, предотвращая причинение вреда жизни и здоровью работников

б) работник обязан оценивать риски и избегать их

в) есть определенная область, риски в которой не могут быть просчитаны

8. Работодатель обязан адаптировать рабочее место к работнику

а) верно

б) неверно, это работник обязан адаптироваться по отношению к работе

в) неверно, такой обязанности не существует

9. В Директиве 89/391/ЕЕС от 12 июня 1989 года отдается приоритет мерам

а) индивидуальной защиты

б) коллективной защиты

в) индивидуальной и коллективной защиты в равной степени

10. Профилактические меры в области охраны труда могут касаться любых аспектов охраны труда

- а) верно
- б) нет, только профилактики рисков технического характера
- в) нет, только учета факторов окружающей среды

*6. Защита от дискриминации как важная часть европейского трудового права.
Меры по защите трудовых прав женщин, инвалидов, пожилых работников,
мигрантов, других категорий людей*

Тест 1

1. Все возможные критерии дискриминации зафиксированы в законодательстве ЕС

- а) да
- б) нет
- в) нет, они указаны в конвенции МОТ

2. Список критериев дискриминации растет

- а) да
- б) нет, он не меняется
- в) нет, количество критериев постепенно уменьшается

3. Работодатель вправе не соблюдать некоторые запреты, связанные с дискриминацией

- а) верно
- б) верно, за исключением дискриминации по половому признаку
- в) неверно

4. Проявлением дискриминации не могут считаться слова, сказанные работнику руководителем организации

- а) верно
- б) верно, за исключением случаев, когда мнение работодателя выражено в письменной форме
- в) неверно

5. Запрет косвенной дискриминации охватывает дискриминацию по любым критериям

- а) верно
- б) верно, кроме случаев дискриминации по признаку возраста
- в) неверно

6. В некоторых случаях различия в обращении работодателя с работниками не являются косвенной дискриминацией

- а) верно
- б) верно, за исключением косвенной дискриминации по гендерному признаку
- в) неверно, это всегда дискриминация

7. Установление ограничений по возрасту для пожарных не будет дискриминацией возрастных работников

- а) верно
- б) не будет, если штат пожарного отделения полностью укомплектован
- в) это все равно будет считаться дискриминацией

8. Запрет дискриминации по возрасту является принципом европейского права

- а) да, и этот принцип не допускает исключений
- б) да, но допускаются исключения
- в) нет

9. Соглашения о недопустимости дискриминации по различным критериям могут быть заключены между представителями работников и работодателями

- а) верно
- б) не могут
- в) только в качестве отдельных пунктов в соглашениях более общего характера

10. Отказ в продвижении по службе работницы, вернувшейся из отпуска по уходу за ребенком, является

- а) управленческим решением работодателя, не допускающим оценки
- б) прямой дискриминацией
- в) косвенной дискриминацией

Тест 2

1. Юридические обязанности работодателя по оценке профессиональных рисков при установлении условий труда

- а) не касаются вопросов сексизма в трудовых отношениях
- б) включают учет различия воздействия рисков на женщин и мужчин
- в) включают материальные риски (вредные и опасные химические, физические и иные факторы), но не включают психосоциальные риски

2. Если работники назначаются на должность в зависимости от их происхождения или внешнего вида – это

- а) дискриминация
- б) политика работодателя, которую он вправе вести
- в) неравное обращение, которое тем не менее не запрещено законом

3. В негосударственных организациях свобода вероисповедания

- а) выступает как принцип, не допускающий ограничений
- б) отсутствует, работники должны воздерживаться от выражения своих религиозных убеждений
- в) присутствует, но с рядом ограничений

4. Работодатель вправе уволить работника, находящегося на больничном

- а) нет
- б) да, если его длительное нахождение на больничном серьезно затрудняет работу организации
- в) да, если его длительное или многократное нахождение на больничном затрудняет работу организации и необходима его окончательная замена

5. На государственной службе в области социального диалога предусмотрены переговоры о противодействии дискриминации по следующему основанию

- а) расовая дискриминация
- б) неравенство между мужчиной и женщиной
- в) дискриминация в связи с сексуальной ориентацией

6. Максимальный срок для возбуждения гражданского дела в суде с момента установления факта дискриминации

- а) 3 года
- б) 5 лет

в) 30 лет

7. В случае увольнения, признанного дискриминационным по решению суда, работник имеет право на

- а) продолжение работы на прежнем месте (при желании) и выплату компенсации, покрывающей убытки (потеря зарплаты и т.д.)
- б) продолжение работы на прежнем месте (при согласии работодателя) и на выплату компенсации, покрывающей убытки (в любом случае)
- в) выплату компенсации, покрывающей все убытки работника

8. Защита работника от враждебных действий работодателя из-за его обращения в суд с жалобой на дискриминацию действует

- а) в течение 5 лет после судебного иска работника
- б) в течение 5 лет после ухода работника от данного работодателя
- в) бессрочно

9. Дискриминация, в случае, когда работник подвергается ей по причине его отношений с другим лицом, которое подпадает под критерий дискриминации, именуется

- а) прямой дискриминацией
- б) косвенной дискриминацией
- в) дискриминацией по ассоциации

10. Отступление от принципа профессионального равенства между мужчинами и женщинами в вопросе найма допустимо

- а) по решению работодателя
- б) по законодательству
- в) в случаях, предусмотренных коллективным договором или соглашением

Тест 3

1. По законодательству ЕС почасовая оплата сотрудников, работающих неполный рабочий день

- а) должна быть одинаковой в сравнении с остальными работниками
- б) должна пропорционально распределяться по продолжительности работы по сравнению с обычными работниками
- в) ставки могут быть одинаковыми или пропорциональными, в зависимости от применяемых корпоративных соглашений

2. Заключение срочного трудового договора с работником из-за его расовой принадлежности – это

- а) прямая дискриминация
- б) косвенная дискриминация
- в) законное право работодателя

3. Если работник, ссылаясь на вероисповедание, отказывается выполнять работу, указанную в его трудовом договоре, или придерживаться общеустановленных правил поведения (в повседневном общении с коллегами, включая коллег противоположного пола и т.д.)

- а) работодатель должен уважать свободу вероисповедания и не вправе предпринимать никаких конкретных действий
- б) работодатель может использовать свою дисциплинарную власть и наказать работника за совершенные проступки в зависимости от их серьезности
- в) работодатель должен создать такие условия, чтобы работники, исповедующие одну религию, могли работать вместе

4. В случае издевательств (комментариев, писем и т.д.) работников против коллеги из-за его гомосексуализма работодатель должен

- а) воздерживаться от любых вмешательств
- б) призвать работников проявлять сдержанность в отношении обсуждения личной жизни каждого
- в) использовать свою дисциплинарную власть в целях преследования работников, допустивших такое, создать условия для предотвращения этого в будущем

5. Коллективные переговоры о профессиональном равенстве мужчин и женщин, проводимые между работодателем и профсоюзными организациями, должны касаться

- а) исключения неоправданных различий в оплате труда мужчин и женщин
- б) сокращения разрыва в заработной плате между женщинами и мужчинами
- в) ликвидации разницы в оплате труда между женщинами и мужчинами

6. Государственный инспектор при проверке работодателя на предмет дискриминации имеет право на доступ к

- а) любым документам, предусмотренным трудовым законодательством
- б) любым документам, имеющимся у работодателя
- в) любым документам и любой информации, имеющимся у работодателя

7. Компенсация вследствие факта дискриминации по решению суда может включать

- а) возмещение всех убытков (заработная плата, моральный ущерб и т.д.)
- б) возмещение материального ущерба (заработная плата)
- в) выплата единовременной суммы, размер которой зависит от стажа работы в организации

8. Компенсацией ущерба за факт дискриминации «в натуральной форме» будет

- а) восстановление (изменение) трудового договора в таком виде, в котором он был бы, если бы дискриминации не осуществлялось
- б) компенсация ущерба, покрывающая все убытки, вызванные дискриминацией
- в) возврат трудового договора в прежнее состояние с согласия работодателя

9. В течение какого периода после решения суда, признавшего факт дискриминации, увольнение работника по инициативе работодателя будет признаваться незаконным (месть работнику)

- а) 1 год
- б) 3 года
- в) увольнение сразу после решения суда

10. Увольнение работника вследствие иска к работодателю по факту дискриминации будет признано незаконным если

- а) увольнение происходит в течение 1 года после судебного решения в пользу работника
- б) работодатель не может обосновать причину увольнения работника
- в) работник настаивает, что его увольнение является следствием иска к работодателю

7. Проблемы правового регулирования труда в Европейском союзе и средства их решения. Тенденции развития трудового права в ЕС в условиях Индустрии 4.0

Тест

1. К числу основных проблем европейского трудового права не относится

- а) блокировка принятия новых норм Еврокомиссией вопреки мнению Европарламента

- б) трудность применения принятых норм вследствие ослабления роли инспекций труда из-за свободного перемещения компаний в рамках ЕС при наличии лишь национальных механизмов контроля
- в) развитие социально-партнерских отношений на общеевропейском уровне

2. Признание судебной практики источником европейского трудового права – это

- а) положительный момент, так как решения судов могут существенно дополнять действующее законодательство
- б) отрицательный момент, так как это усложняет систему трудового права, мешая его эффективности
- в) абсурд, судебная практика не является источником права

3. Европейское трудовое право

- а) содействует развитию национального трудового законодательства стран – членов ЕС
- б) препятствует развитию национального трудового законодательства стран – членов ЕС
- в) не влияет на развитие национального трудового законодательства стран – членов ЕС

4. Национальное законодательство должно интерпретироваться в соответствии с нормами европейского трудового права

- а) верно
- б) верно, но только в отношении института охраны труда
- в) неверно

5. Тенденция к снижению нормы рабочего времени

- а) приветствуется на европейском и национальном уровнях
- б) обсуждается, но единой позиции не выработано
- в) отсутствует, наоборот налицо обратная тенденция – к увеличению нормы рабочего времени

6. Возрастающая роботизация производства

- а) должна быть жестко ограничена законом как негативный фактор, провоцирующий утрату рабочих мест людьми
- б) должна поощряться на государственном и межгосударственном уровне как позитивный фактор, способствующий развитию экономики, что позволит повысить уровень жизни людей

в) объективно будет происходить, меняя трудовые отношения и провоцируя изменения в трудовом законодательстве вне зависимости от желания отдельных государств

7. Цифровые технологии существенно меняют трудовое законодательство ЕС

а) верно

б) верно в перспективе, если учитывать данные научных прогнозов

в) неверно, цифровые технологии не могут существенно изменить трудовое законодательство

8. Изменения по составу рабочих мест в связи с развитием Индустрии 4.0 неизбежно приведут к

а) увеличению числа рабочих мест

б) уменьшению числа рабочих мест

в) изменению структуры рынка труда и изменению содержания труда

9. Индустрия 4.0. – это

а) следствие промышленной революции, радикально меняющей технологический уклад

б) новые технологии в производстве оборудования

в) расширение индустриализации на сельскохозяйственный сектор экономики

10. Безусловный основной доход – это

а) регулярная выплата определенной денежной суммы каждому члену сообщества со стороны государства (иного института)

б) выплата, на которую вправе претендовать каждый работник, имеющий значительный стаж работы у конкретного работодателя

в) сумма, от которой рассчитываются налоги на доходы физических лиц

8. Использование опыта ЕС в области регулирования труда для совершенствования российского трудового законодательства

Тест

1. Трудовой договор по российскому и европейскому праву обязательно имеет письменную форму

а) верно

б) неверно, он может быть заключен как в устной, так и в письменной форме

в) неверно

2. Рабочее время согласно российскому и европейскому трудовому праву прямо увязано с оплатой труда

а) верно

б) неверно

в) верно только в отношении российского трудового права

3. Минимальная продолжительность ежегодного отпуска в России и в ЕС составляет

а) 3 недели

б) 4 недели

в) от 3 до 4 недель

4. Отпуск может быть заменен денежной компенсацией

а) верно

б) верно, только в отношении части, превышающей минимальный ежегодный отпуск

в) неверно

5. Повышение оплаты труда за сверхурочную работу в России в странах ЕС как правило совпадает

а) да

б) нет, по российскому законодательству процент увеличения оплаты труда выше, чем в странах ЕС

в) нет, по российскому законодательству процент увеличения оплаты труда ниже, чем в странах ЕС

6. Трудовое право России, в отличие от трудового права ЕС

а) носит национальный характер

б) носит наднациональный характер

в) носит региональный характер

7. Трудовое право ЕС, как и трудовое право РФ, соответствует всем основополагающим принципам и положениям международного права в сфере труда

а) верно

б) верно, за исключением положений международного права в области социально-партнерских отношений
в) неверно

8. Источником трудового права России, как и трудового права ЕС, является судебная практика

а) верно
б) только по ограниченному кругу вопросов
в) неверно

9. Европейская социальная хартия является источником трудового права России и источником европейского трудового права

а) верно
б) верно, при условии, что Хартия не противоречит Трудовому кодексу РФ
в) неверно

10. Директивы ЕС, регулирующие отдельные вопросы в сфере безопасности труда по содержанию идентичны российским ГОСТам

а) верно
б) присутствует частичное сходство
в) нет, сходство отсутствует

5. Открытые тестовые задания

1. Принципы и источники европейского трудового права

Задание 1.

Дайте определение: Европейское трудовое право – это

Задание 2.

Перечислите субъекты, которые вправе создавать источники европейского трудового права:

Задание 3.

Классифицируйте источники европейского трудового права:

Задание 4.

Укажите, в чем заключаются различия между разными типами источников европейского трудового права:

Задание 5.

Соотнесите источники европейского трудового права с источниками национального трудового права в странах – членах ЕС:

Задание 6.

Перечислите принципы европейского трудового права:

Задание 7.

Соотнесите принципы европейского трудового права и международные трудовые стандарты:

Задание 8.

В каких актах европейского трудового права содержится запрет на использование принудительного труда?

2. Роль социального партнерства в Европейском союзе

Задание 1.

Дайте определение: Социальное партнерство – это

Задание 2.

Назовите основные черты социальной политики Европейского союза:

Задание 3.

Перечислите основных социальных партнеров на общеевропейском уровне:

Задание 4.

Верно ли утверждение: Развитие социального партнерства на национальном уровне не имеет отношения к европейскому трудовому праву. Объясните Ваш ответ:

Задание 5.

Европейский союз уважает автономию социальных партнеров европейского уровня, означает ли это, что органы ЕС не вмешиваются в социально- партнерские отношения?

Задание 6.

Должны ли социально-партнерские соглашения, заключенные на общеевропейском уровне, соответствовать европейскому законодательству или наоборот, европейское законодательство надо привести в соответствие со вновь заключенным соглашением, если возникает правовая коллизия?

Задание 7.

Какие цели преследует Директива ЕС 2002/14 от 11 марта 2002 года об информировании и проведении консультаций с работниками?

Задание 8.

Объясните термин «европейский социальный диалог»:

3. Трудовой договор в европейском трудовом праве: его соотношение с правовым регулированием трудового договора национальным законодательством государств-членов

Задание 1.

Перечислите обязательные условия трудового договора согласно европейскому праву:

Задание 2.

Укажите основную цель, достижению которой призвана содействовать Директива 1999/70/ЕС о рамочном соглашении относительно работы на основании срочных трудовых договоров:

Задание 3.

Может ли национальное трудовое законодательство устанавливать иные требования относительно возможностей работодателей по заключению срочных трудовых договоров в сравнении с нормами директив ЕС? Почему?

Задание 4.

Укажите, в чем заключаются различия в правовом регулировании срочного трудового договора и трудового договора на неопределенный срок по европейскому трудовому праву и национальному праву некоторых стран – членов ЕС:

Задание 5.

Если стороны трудового договора: предприятие, расположенное в одной стране ЕС, и работник – гражданин другой страны – члена ЕС, в каком суде будут рассматриваться споры между ними?

Задание 6.

Требованиям национального законодательства каких государств – членов ЕС должны соответствовать условия трудового договора, заключаемого работодателем – предприятием, расположенным в одном государстве с работником – гражданином другого государства о выполнении работы на территории третьего государства?

Задание 7.

Согласно европейскому трудовому праву обязательно ли включать в трудовой договор упоминание о соглашениях, имеющих отношение к работнику?

Задание 8.

Установлены ли единые требования к минимальной оплате труда работников по трудовому договору, действующие на территории ЕС?

4. Основные права работников в европейском праве

Задание 1.

Относится ли к основным правам работников право на объединение в профессиональные союзы? Почему?

Задание 2.

Обладают ли работники согласно нормам европейского трудового права свободой вероисповедания и правом выражать свои религиозные взгляды открыто, в том числе через соответствующую одежду и осуществление религиозных обрядов на работе?

Поясните свой ответ:

Задание 3.

Как соотносится тайна переписки (как право граждан, в том числе работающих по найму) с возможностями работодателя осуществлять контроль за электронной почтой работников в целях предотвращения утечки информации, связанной с работой и имеющей ценность для работодателя?

Задание 4.

В каких актах европейского трудового права содержится запрет на использование принудительного труда?

Задание 5.

На какие сектора экономики распространяются положения Директивы 2003/88/ЕС от 4 ноября 2003 года, посвященной регулированию рабочего времени?

Задание 6.

Укажите минимальную продолжительность ежедневного и еженедельного отдыха, предусмотренную Директивой 2003/88/ЕС от 4 ноября 2003 года:

Задание 7.

Перечислите основные вопросы, являющиеся «камнем преткновения» и вызывающие споры о необходимости пересмотра положений Директивы 2003/88/ЕС от 4 ноября 2003 года:

Задание 8.

Дайте определение рабочего времени по европейскому трудовому праву:

5. Охрана труда: влияние европейского права и судебной практики на национальные трудовые нормы

Задание 1.

Назовите положения Лиссабонского договора, касающиеся охраны труда:

Задание 2.

Назовите источник европейского трудового права, регулирующий основные вопросы в области охраны труда:

Задание 3.

Перечислите общие принципы, на основе которых должна строиться система охраны труда согласно европейскому трудовому праву:

Задание 4.

Работодатель обязан адаптировать рабочее место к работнику. Поясните, что это означает?

Задание 5.

Согласно Директиве ЕС работодатель должен обеспечить безопасность труда и охрану здоровья работников во всех аспектах, связанных с работой. Укажите какие аспекты, виды рисков обязан учитывать работодатель:

Задание 6.

Что означает обязанность работников немедленно информировать работодателя «о любой производственной ситуации, в отношении которой они имеют основание полагать наличие серьезной угрозы для безопасности и здоровья»? Какие последствия для работника повлечет неисполнение данной обязанности?

Задание 7.

Перечислите директивы ЕС, посвященные вопросам охраны труда и производственным рискам (минимум 5 директив):

Задание 8.

Назовите основные европейские межпрофессиональные соглашения по вопросам охраны труда:

*6. Защита от дискриминации как важная часть европейского трудового права.
Меры по защите трудовых прав женщин, инвалидов, пожилых работников,
мигрантов, других категорий людей*

Задание 1.

Сформулируйте общее определение дискриминации в сфере труда:

Задание 2.

Перечислите источники европейского трудового права, посвященные вопросам борьбы с дискриминацией:

Задание 3.

Дайте определение понятия «косвенная дискриминация»:

Задание 4.

Дискриминация «по ассоциации» является прямой или косвенной? Почему?

Задание 5.

Приведите примеры наиболее известных решений Суда Европейского союза, связанных с дискриминацией работников:

Задание 6.

Всегда ли национальное трудовое законодательство стран – членов ЕС соответствует европейскому трудовому праву по вопросам, связанным с дискриминацией? Продемонстрируйте на конкретных примерах:

Задание 7.

На защиту интересов работников какого возраста направлены нормы европейского трудового законодательства, регламентирующие вопросы противодействия дискриминации по возрасту?

Задание 8.

Назовите основные положения Директивы ЕС 2006/54 об имплементации принципа равных возможностей и равного обращения для мужчин и женщин в вопросах занятости и доступа к работе:

7. Проблемы правового регулирования труда в Европейском союзе и средства их решения. Тенденции развития трудового права в ЕС в условиях Индустрии 4.0

Задание 1.

Перечислите институты национального трудового права, на которые европейское трудовое право оказывает наиболее сильное воздействие:

Задание 2.

Что мешает внесению изменений в Директиву 2003/88/ЕС от 4 ноября 2003 года, по общему мнению, не оптимально регулирующую вопросы, связанные с рабочим временем?

Задание 3.

Каковы последствия имеющейся коллизии между нормами Европейской социальной хартии и национальным правом некоторых государств – членов ЕС, предусматривающим возможность увеличения продолжительности времени работы без оплаты труда за сверхурочную работу (например, régime de forfaits во Франции)?

Задание 4.

Назовите основные проблемы правового регулирования труда в Европейском союзе:

Задание 5.

Каким образом на имеющиеся проблемы правового регулирования труда в Европейском союзе повлияет развитие Индустрии 4.0?

Задание 6.

Как Вы понимаете термин «промышленная революция»?

Задание 7.

Чем отличается Четвертая промышленная революция от предыдущих?

Задание 8.

Какие институты трудового права в связи с развитием Индустрии 4.0 потребуют реформирования в первую очередь?

8. Использование опыта ЕС в области регулирования труда для совершенствования российского трудового законодательства

Задание 1.

Соотнесите уровень развития социально-партнерских отношений в ЕС и в России. Почему опыт социального партнерства в ЕС полезен для России?

Задание 2.

Сравните регулирование рабочего времени по европейскому и российскому трудовому законодательству. Каковы основные черты сходства и различия?

Задание 3.

Можно ли сказать, что европейское трудовое право в большей степени соответствует международным трудовым стандартам, чем российское законодательство, или это утверждение ложно? Объясните Ваш ответ.

Задание 4.

Назовите основные различия между регулированием трудовых отношений в ЕС и в России:

Задание 5.

Соотнесите источники европейского трудового права с источниками российского трудового права:

Задание 6.

Совпадают ли цели российского и европейского трудового права?

Задание 7.

Какие положения европейского трудового права в сфере охраны труда, по Вашему мнению, стоит перенести в российское законодательство, а какие нет? Почему?

Задание 8.

Согласны ли Вы с тем, что нормы, зафиксированные в европейском Общем регламенте по защите данных 2016/679 от 4 мая 2016 года, следует перенести в российское законодательство с целью повышения эффективности защиты данных, в том числе персональных данных работников? Аргументируйте Вашу позицию.

6. Задачи по темам

Уровень сложности задач отмечен звездочкой (*):

- одна звездочка – задача требует обращения только к нормативным актам;
- две – требуется обращение к нормативным правовым актам и актам социального партнерства;
- три – помимо прочего необходимо изучить и судебную практику.

1. Принципы и источники европейского трудового права

Задача 1*

Положения национального закона и коллективного договора, заключенного в организации, противоречат друг другу, но не нарушают нормы европейского трудового права. Каким образом будет разрешена коллизия между нормами закона и акта социального партнерства?

Задача 2**

Нарисуйте схему, сгруппировав источники европейского трудового права по определенным логически обоснованным критериям. Поясните Вашу схему комментариями, расположенными под ней.

2. Роль социального партнерства в Европейском союзе

Задача 1*

Коллективный договор, заключенный в организации, расположенной на территории Франции, предусматривает повышение оплаты труда за сверхурочную работу всего на 10 % (в то время как Трудовой кодекс Франции в качестве общей нормы устанавливает повышение минимум на 25 % за первые 8 часов и далее – 50 %, но позволяет снижать доплату актами социального партнерства).

Соответствует ли данный договор нормам европейского трудового права и будет ли его применение признано законным судом?

Задача 2**

Коллективный договор, заключенный в организации, расположенной на территории Франции, предусматривает повышение оплаты труда за

сверхурочную работу всего на 10 %. Отраслевое соглашение устанавливает повышение оплаты в этом случае равное 15 %. Трудовой кодекс Франции гласит, что повышение составляет – 25 %, но актами социального партнерства может быть снижено до 10 %. Нормы какого из актов должны быть применены в данном случае?

Задача 3*

Европейский профсоюз и крупнейшее объединение европейских работодателей в данной сфере подписали отраслевое соглашение. После этого основные положения соглашения были продублированы в отраслевых соглашениях национального уровня. Руководство одного из европейских предприятий, относящихся к данной отрасли, отказалось признать положения нового отраслевого соглашения распространяющимися на работников своей организации по причине того, что действующая директива ЕС по данному вопросу содержит другие правила, а новой директивы пока не издано, таким образом, новое соглашение противоречит европейскому законодательству. Оцените позицию руководства предприятия с юридической точки зрения.

3. Трудовой договор в европейском трудовом праве: его соотношение с правовым регулированием трудового договора национальным законодательством государств-членов ЕС

Задача 1*

Работник – гражданин Бельгии. Он трудоустроился на предприятие, находящееся во Франции, но являющееся дочерней компанией немецкого концерна. Через 5 лет работник был переведен на другое предприятие концерна в Германии. Еще через полгода работник, недовольный оплатой труда в новых для него условиях, подал в суд на работодателя – по месту нахождения предприятия, на котором с ним был заключен трудовой договор, то есть во Франции. Вправе ли суд рассмотреть вопрос по существу или требуется обращение в суд Германии?

Задача 2*

Перед трудоустройством кандидатам на должность работодатель предлагает заполнить анкету, содержащую графы о предоставлении лицом сведений об:

- уровне образования;
- дипломах и иных документах, подтверждающих квалификацию лица;
- имеющихся рекомендациях с прежних мест работы;

- наличии или отсутствии аллергии на определенные продукты питания (питание в организации бесплатно предоставляется работодателем).

Не нарушает ли закон работодатель, собирая указанные данные о лицах, желающих трудоустроиться, при условии, что каждое из этих лиц подписало согласие на предоставление указанных выше сведений и отсутствие каких-либо претензий к работодателю?

Задача 3***

Польская компания направила группу работников в Финляндию для выполнения работ по электрификации на крупной строительной площадке. После получения первой заработной платы работники посчитали, что их компания – работодатель не соблюдает требования о минимальной оплате труда, установленной отраслевым соглашением, заключенным социальными партнерами в Финляндии. Работники обратились в финский суд, который передал вопрос на рассмотрение Суда Европейского союза. Как Вы думаете, каким было решение Европейского суда в отношении оплаты труда данных работников?

4. Основные права работников в европейском праве

Задача 1*

В национальном законодательстве одного из государств – членов ЕС была установлена норма продолжительности рабочего времени в неделю меньшая, чем предусмотрено законодательством ЕС. В связи с изменением экономической ситуации в стране в целях выхода их кризиса в законодательство о рабочем времени была внесена норма, уравнивающая продолжительность рабочего времени с общеевропейскими правилами. Соответствует ли это изменение требованиям европейского трудового права?

Задача 2*

Работник, занятый реализацией важного проекта компании, попросил заменить ему часть отпуска (3 из 4-х недель) денежной компенсацией в связи с тем, что для успешной реализации проекта требуется его постоянное присутствие. Работодатель с этим был согласен, но возражал, что такая замена отпуска деньгами не даст работнику полноценно отдохнуть. Работник в ответ написал заявление с требованием выдать компенсацию вместо большей части отпуска в связи с необходимостью своевременно вернуть кредит банку, в

противном случае потребовал увольнения по собственному желанию. Как должен поступить работодатель, чтобы не нарушить закон?

Задача 3***

Работник выходит из дома за час до начала выполнения работы на месте – в организациях, в которых он выполняет наладку нового оборудования, проданного этим организациям его фирмой – работодателем. После наладки оборудования в одной организации он перемещается в следующую, после чего каждый вечер возвращается домой.

Следует ли включать в рабочее время данного работника время в пути – дорогу к первому клиенту и обратно до дома вечером? Нужно ли оплачивать это время работнику?

5. Охрана труда: влияние европейского права и судебной практики на национальные трудовые нормы

Задача 1*

Прежнее руководство компании в локальных актах установило повышенные требования к охране труда работников. Новое руководство компании, просчитав расходы на обеспечение выполнения этих норм, решило «снизить планку» до уровня общих требований к охране труда, установленных национальным законодательством. Работники компании обратились в суд с требованием восстановить прежние нормы по защите безопасности и здоровья работников на производстве. Какое решение вынесет суд?

Задача 2*

Несколько работников организации, расположенной на территории прибрежного поселка, получили ушибы и переломы из-за сильного наводнения, подобных которому ранее в этой местности не наблюдалось. Работодатель считает, что он не несет ответственности за причинение ущерба здоровью работников, так как добросовестно обеспечивал безопасность и здоровье работников во всех аспектах, связанных с работой, а беспрецедентное наводнение – это форс-мажор. Прав ли работодатель? Аргументируйте свой ответ.

Задача 3***

Работник покинул свое рабочее место непосредственно перед аварией. Работодатель считает, что именно по причине этого авария и произошла, поэтому ответственность за ущерб, причиненный экономическим интересам организации и срыву контрактных обязательств, лежит на работнике, в связи с чем работодатель обратился в суд. Работник в свою очередь считает, что авария, неотвратимость которой стала ему очевидна в процессе работы, угрожала его жизни, поэтому он покинул опасное место, чтобы поставить в известность работодателя, по пути предупреждая остальных работников, находящихся поблизости от его рабочего места. Кто прав: работник или работодатель? Каковы будут последствия обращения в суд в данном случае?

*б. Защита от дискриминации как важная часть европейского трудового права.
Меры по защите трудовых прав женщин, инвалидов, пожилых работников,
мигрантов, других категорий людей*

Задача 1*

Авиакомпания объявила набор стюардесс. Среди обратившихся за работой был мужчина, которому было отказано в трудоустройстве в связи с тем, что он не отвечает требованиям основных клиентов компании – бизнесменов. Клиенты компании действительно выразили предпочтение стюардессам (работницам женского пола), отказ от учета этого фактора существенно уменьшил бы круг клиентов компании, приведя ее к банкротству.

Какое решение в данном случае должен принять суд по иску мужчины, желающего устроиться стюардом? Объясните свою позицию.

Задача 2***

Трудовой договор с работницей заключен на условиях неполного рабочего дня. Ставка оплаты каждого дополнительного (сверхурочного) часа рабочего времени в данной организации различается для работников, нанятых на условиях полного и неполного рабочего дня (для последних – она меньше).

Более 2/3 работников, занятых на условиях неполного рабочего дня – женщины. Означает ли это, что в организации присутствует дискриминация женщин?

Задача 3***

В связи с уходом в отпуск по беременности и родам работница пропустила учебу (курсы повышения квалификации), которую хотела пройти позже.

Работодатель обещал ей предоставить возможность пройти эту учебу при следующем направлении работников на курсы. Из-за того, что сотрудница прошла данную учебу позже, она позднее, чем ее коллеги по работе, выполнявшие аналогичную работу, получила продвижение по службе и зарплата этих коллег теперь выше, чем зарплата данной работницы. Считается ли это дискриминацией и если – да, какой?

7. Проблемы правового регулирования труда в Европейском союзе и средства их решения. Тенденции развития трудового права в ЕС в условиях Индустрии 4.0

Задача 1*

Работодатель – компания, производящая оборудование для машиностроения, решила отказаться от 30 % работников, заменив их роботизированной техникой и компьютерными программами. Какие меры должен принять работодатель, чтобы такая замена не нарушала требования европейского трудового законодательства?

Задача 2*

Организация в IT-сфере разработала компьютерный софт, позволяющий сократить потребность в работниках – бухгалтерях в 3 раза. Будут ли работодатели, приобретающие этот софт и внедряющие его в свою деятельность, нарушать трудовое законодательство, если вместо увольнения высвобождающимся бухгалтерам будет предложено переобучение и трудоустройство на другие рабочие места в организации (при условии, что бухгалтеры не согласны и хотят продолжать работать в прежнем качестве)?

Задача 3*

Новая организация нанимает на работу сотрудников. Профиль деятельности предприятия – продвижение брендов класса люкс в области беспилотного транспорта для крупного бизнеса. Может ли работодатель установить какие-либо требования к внешнему виду работников или любые ограничения будут нарушать законодательство?

8. Использование опыта ЕС в области регулирования труда для совершенствования российского трудового законодательства

Задача 1*

При заключении коллективного договора на одном из предприятий во Франции работодателем было предложено включить в текст документа условие об оплате сверхурочных работ с повышением на 10 % (вместо установленного в Трудовом кодексе Франции повышения на 25 % за первые 8 часов и на 50 % за последующие часы работы). Будет ли правомерным такое условие в случае его включения в коллективный договор? Сравните с российским законодательством.

Задача 2*

При поступлении на работу в компанию соискателям работы предлагается заполнить анкету, разработанную службой персонала и содержащую вопросы о месте жительства, отношении к наркотикам, возможности работать сверхурочно, ездить в командировки и так далее. Нарушается ли при этом трудовое законодательство, если данное предложение сделано в России или в стране – участнице ЕС?

Задача 3*

С работником был заключен срочный трудовой договор на 2-летний период. После окончания срока действия договора он был продлен еще на 2 года. Соответствует ли подобное продление европейскому законодательству и трудовому законодательству России?

7. Задания по заполнению таблиц

1. Принципы и источники европейского трудового права

Задание 1.

Заполните таблицу, перечислив принципы европейского трудового права, объяснив каждый из них и сделав ссылку на источник права, фиксирующий данный принцип

№	Принцип европейского трудового права	Краткая характеристика принципа	Закрепление принципа в нормах права
1.			
2.			
...			

Задание 2.

Внесите в таблицу по 2 примера соответствующих источников европейского трудового права (ширина таблицы – разворот тетради)

Наименование	Нормативные акты	Акты социального партнерства	Акты судебной практики
Регулируемые вопросы			
Общие вопросы			
Охрана труда			
Рабочее время			
Защита персональных данных работников			

2. Роль социального партнерства в Европейском союзе

Задание 1.

Самостоятельно создайте таблицу, отражающую наличие различных видов соглашений – актов социального партнерства на общеевропейском и национальном уровнях права.

Задание 2.

Проведите сравнительный анализ правового статуса профсоюзов и объединений работодателей по европейскому трудовому праву

№	Сравниваемые позиции (права и т.д.)	Профессиональные союзы	Объединения работодателей
1.			
2.			
...			

3. Трудовой договор в европейском трудовом праве: его соотношение с правовым регулированием трудового договора национальным законодательством стран – членов ЕС

Задание 1.

Внесите в таблицу данные о максимальном испытательном сроке, установленном для работников в национальном законодательстве разных стран – членов ЕС

№	Страна ЕС	Максимальный испытательный срок для работника
1.	Франция	
2.	Германия	
...		

Задание 2.

Сравните требования к форме и содержанию трудового договора по общеевропейскому законодательству и национальному законодательству одной из стран – членов ЕС (рекомендуемые страны: Франция, Германия, Италия)

№	Сравниваемые позиции	Европейское законодательство	Национальное законодательство
1.	Форма трудового договора		
2.	Обязательные условия трудового договора		
3.	Дополнительные условия договора		
4.	Максимальный период срочного трудового договора		

4. Основные права работников в европейском праве

Задание 1.

Заполните таблицу:

№	Права работников по европейскому законодательству	Содержание права	Закрепление в источниках
1.			
2.			
...			

Задание 2.

Сравните права работников на оплату труда при работе на условиях полного и неполного рабочего времени по нормам ЕС и по законодательству отдельных стран – членов ЕС (рекомендуемые в качестве примера страны: Франция, Германия)

Оплата труда, при работе за пределами времени, указанного в трудовом договоре	Работники с полной занятостью	Работники с частичной занятостью
по европейскому трудовому праву		
по трудовому праву Франции		
по трудовому праву Германии		

Задание 3.

Несмотря на единые общие рамки в вопросе продолжительности рабочего времени, страны – члены ЕС вправе устанавливать конкретную продолжительность рабочего времени в неделю нормами национального законодательства или актов социального партнерства, сравните их содержание

Страна ЕС	Норма рабочего времени в неделю
Франция	
Германия	
...	

5. Охрана труда: влияние европейского права и судебной практики на национальные трудовые нормы

Составьте таблицу «Мероприятия по обеспечению безопасных условий и охраны труда согласно европейскому праву»:

№	Обязанности работодателя	Фиксация в статьях нормативных правовых актов	Порядок действий работодателя
1.			
2.			
...			

6. Защита от дискриминации как важная часть европейского трудового права. Меры по защите трудовых прав женщин, инвалидов, пожилых работников, мигрантов, других категорий людей

Заполните таблицу «Противодействие дискриминации в трудовых отношениях»:

№	Критерий дискриминации (признак)	Фиксация в нормах права	Средства противодействия
1.			
2.			
...			

7. Проблемы правового регулирования труда в Европейском союзе и средства их решения. Тенденции развития трудового права в ЕС в условиях Индустрии 4.0

Задание 1.

Сравните основные тенденции европейского трудового права и международно-правового регулирования труда на общемировом уровне, указав в таблице общее и отличия в тенденциях.

Задание 2.

Составьте таблицу, указав какие вопросы из сферы труда будут в первую очередь затронуты развитием Индустрии 4.0, чтобы иметь представление о потребностях в изменении правового регулирования:

№	Вопрос из сферы труда	Потребности в изменении имеющегося правового регулирования
1.		
2.		
...		

8. Использование опыта ЕС в области регулирования труда для совершенствования российского трудового законодательства

Сравните правовое регулирование различных вопросов в сфере труда европейским и российским трудовым правом:

№	Сравниваемая позиция	Европейское трудовое право	Российское трудовое право
1.			
2.			
...			

8. Вопросы для самоконтроля

1. Система европейского трудового права
2. Основания сотрудничества государств – членов ЕС в сфере труда, развитие идей европейского трудового права
3. Лиссабонский договор и его влияние на европейское трудовое право
4. Исключительная компетенция ЕС в области свободного передвижения работников и услуг
5. Совместная компетенция ЕС и стран – членов ЕС
6. Специфика компетенции ЕС в сфере труда
7. Классификация органов Европейского Союза
8. Законодательные процедуры в областях, охватываемых европейским трудовым правом
9. Судебная система ЕС: общие принципы построения
10. Суд Европейского Союза: статус, порядок формирования, правила судопроизводства
11. Преюдициальные запросы национальных судов
12. Социальные органы Европейского Союза
13. Основные трудовые права по европейскому праву
14. Содержание свободы передвижения работников в ЕС
15. Понятие «работник» по европейскому праву
16. Правовой статус работника – мигранта, являющегося гражданином ЕС
17. Понятие и правовой статус членов семьи работника
18. Содержание миграционной политики ЕС
19. Коллизионное регулирование трудовых отношений в ЕС. Юрисдикция по индивидуальным трудовым договорам, признание и исполнение иностранных судебных решений
20. Правовое регулирование трудового договора: понятие, форма и содержание, информирование об условиях трудового договора
21. Регулирование отдельных видов трудового договора
22. Рабочее время по европейскому трудовому праву
23. Регулирование времени отдыха
24. Безопасность и гигиена труда в европейском трудовом праве
25. Соблюдение прав работников при коллективных сокращениях персонала
26. Обеспечение прав работников при банкротстве работодателя

27. Обеспечение прав работников при перемене собственника организации
28. Запрет дискриминации в европейском трудовом праве. Прямая и косвенная дискриминация
29. Дискриминация по различным основаниям в праве ЕС
30. Защита отдельных категорий работников в европейском трудовом праве
31. Правовой статус социальных партнеров на уровне ЕС
32. Права профсоюзов по европейскому трудовому праву
33. Права выборных представителей работников
34. Права организаций работодателей в сфере труда
35. Европейский социальный диалог
36. Коллективные переговоры в ЕС
37. Акты социального партнерства на европейском уровне: понятие, виды, содержание
38. Модели участия работников в управлении организацией
39. Информирование, консультации, участие работников в управлении предприятием и в распределении прибыли
40. Взаимодействие России и ЕС в области регулирования трудовых отношений

9. Темы и рекомендации по созданию презентаций

Перечень тем, представленный ниже, является открытым и может быть дополнен любой темой, интересной для работающего над ней студента. Рекомендуется предварительное согласование темы с преподавателем.

При подготовке презентации может быть использована любая система (Microsoft PowerPoint, StarOffice Impress, Corel Presentation, HyperStudio, DemoShield, Matchware Mediator и т.д.). Студент создает нужный набор слайдов, на каждый слайд добавляются тексты, изображения и иные элементы презентации.

Слайды не должны быть перегружены информацией. Размер шрифтов, используемых при подготовке презентации, может варьироваться, но в целях наглядности не стоит выбирать шрифт менее 24 пп.

Дизайн презентации может быть выдержан в любом рабочем формате, на первом слайде должна быть представлена информация в соответствии с образцом на данной странице.



Наименование темы

Подзаголовок (дополнительная информация)

студент Иванов И.И.
группа М 11-11

Рис. 1. Образец первого слайда презентации

Примерный перечень тем для презентации

1. Этапы развития европейского трудового права
2. Основные институты трудового права ЕС
3. Источники трудового права ЕС
4. Основные права работника по европейскому трудовому праву
5. Свобода передвижения работников в ЕС
6. Правовой статус работника – мигранта по европейскому трудовому праву
7. Правовой режим «голубой карты»
8. Коллизионное регулирование трудовых отношений в ЕС
9. Особые виды трудового договора по европейскому праву
10. Рабочее время и время отдыха в практике Суда ЕС
11. Охрана здоровья и безопасность работников в европейском трудовом праве
12. Обеспечение прав работников при банкротстве работодателя и при перемене собственника организации
13. Информирование, консультации и участие работников в управлении организацией по европейскому трудовому праву
14. Концепция дискриминации в европейском праве
15. Европейские производственные советы
16. Коллективное трудовое право ЕС
17. Европейские соглашения: понятие, виды, содержание
18. Соотношение европейского права и национального трудового законодательства стран – членов ЕС
19. Соотношение европейского и российского трудового права
20. Европейская модель правового регулирования труда: преимущества и недостатки

10. Доклады для участия в конференциях и научные работы на конкурс: темы и порядок работы

1. Европейская социальная идея: прошлое, настоящее и будущее
2. Основные проблемы ЕС в социальной сфере и пути их решения
3. Основные тенденции развития европейского трудового права
4. Анализ содержания и результаты применения директивы ЕС (на примере одной или нескольких конкретных директив)
5. Регулирование запрета дискриминации в нормах европейского трудового права (анализ вопроса применительно к запрету дискриминации по одному или нескольким признакам)
6. Новые (нетипичные) формы занятости и их регулирование европейским правом
7. Защита отдельных категорий работников европейским трудовым правом (на примере одной или нескольких категорий работников)
8. Особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха в европейском праве
9. Правовое регулирование безопасности и гигиены труда в ЕС
10. Особенности статуса профсоюзов по российскому и европейскому трудовому праву
11. Развитие европейского социального диалога
12. Акты социального партнерства на уровне ЕС и их влияние на развитие европейского трудового права
13. Соотношение европейского права и национального трудового законодательства стран – членов ЕС (на примере законодательства одной или нескольких стран)
14. Влияние трудового права ЕС на национальное трудовое законодательство
15. Европейское и российское трудовое право: точки соприкосновения
16. Позитивные и негативные черты трудового права России и ЕС (сравнительный анализ)
17. Индустрия 4.0 и европейское трудовое право
18. Искусственный интеллект: потребности правового регулирования в сфере труда (европейский опыт)
19. Роботизация и рынок труда: возможности для европейского трудового права
20. Технологические платформы и их влияние на регулирование труда в ЕС

Требования к научной работе и условиям ее выполнения

Перечень возможных тем для научной работы является примерным. Студент вправе сформулировать любую иную тему, которая вызывает интерес и обладает научной ценностью.

Рекомендуется начать работу над темой с составления плана и формирования исходного перечня источников, на основе изучения которых будет проводиться исследование.

В процессе работы студенту как минимум следует изучить историю вопроса, теоретическую базу, практику и имеющиеся научные прогнозы в данной сфере. После чего, получив собственное видение темы, сформулировать оригинальные выводы.

Объем научного доклада для выступления на конференции зависит от требований, предъявляемых организаторами соответствующей конференции, то же относится и к научной статье, предоставляемой для последующей публикации в сборнике по итогам конференции.

Оптимальный объем научной работы для участия в конкурсе по европейскому трудовому праву на юридическом факультете ННГУ составляет примерно 15 – 30 страниц текста (14 шрифт, 1,5 интервал). В структуре работы должны быть выделены: введение, основная часть (главы, подглавы), заключение и список источников.

Основными критериями оценки научной работы являются:

- отсутствие логических ошибок в наименовании и заявленных целях работы;
- оригинальность работы;
- системный характер работы;
- качество проведенного научного исследования;
- наличие конкретных аргументированных выводов – итогов проведенного исследования;
- соответствие оформления требованиям ГОСТ к библиографическому описанию.

Приложение. Европейская конвенция по правам человека

Конвенция о защите прав человека и основных свобод ETS N 005,
г. Рим, 4 ноября 1950 г. (с изменениями и дополнениями)

Правительства, подписавшие настоящую Конвенцию, являющиеся членами Совета Европы, принимая во внимание Всеобщую декларацию прав человека, провозглашенную Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций 10 декабря 1948 года, учитывая, что эта Декларация имеет целью обеспечить всеобщее и эффективное признание и осуществление провозглашенных в ней прав, считая, что целью Совета Европы является достижение большего единства между его членами и что одним из средств достижения этой цели является защита и развитие прав человека и основных свобод, подтверждая свою глубокую приверженность основным свободам, которые являются основой справедливости и всеобщего мира и соблюдение которых наилучшим образом обеспечивается, с одной стороны, подлинно демократическим политическим режимом и, с другой стороны, всеобщим пониманием и соблюдением прав человека, которым они привержены, преисполненные решимости, как Правительства европейских государств, движимые единым стремлением и имеющие общее наследие политических традиций, идеалов, свободы и верховенства права, сделать первые шаги на пути обеспечения коллективного осуществления некоторых из прав, изложенных во Всеобщей декларации, согласились о нижеследующем:

Статья 1. Обязательство соблюдать права человека

Высокие Договаривающиеся Стороны обеспечивают каждому, находящемуся под их юрисдикцией, права и свободы, определенные в разделе I настоящей Конвенции.

Раздел I. Права и свободы

Статья 2. Право на жизнь

1. Право каждого лица на жизнь охраняется законом. Никто не может быть умышленно лишен жизни иначе как во исполнение смертного приговора, вынесенного судом за совершение преступления, в отношении которого законом предусмотрено такое наказание.

2. Лишение жизни не рассматривается как нарушение настоящей статьи, когда оно является результатом абсолютно необходимого применения силы:

- a) для защиты любого лица от противоправного насилия;
- b) для осуществления законного задержания или предотвращения побега лица, заключенного под стражу на законных основаниях;
- c) для подавления, в соответствии с законом, бунта или мятежа.

Статья 3. Запрещение пыток

Никто не должен подвергаться ни пыткам, ни бесчеловечному или унижающему достоинство обращению или наказанию.

Статья 4. Запрещение рабства и принудительного труда

1. Никто не должен содержаться в рабстве или подневольном состоянии.

2. Никто не должен привлекаться к принудительному или обязательному труду.

3. Для целей настоящей статьи термин «принудительный или обязательный труд» не включает в себя:

а) всякую работу, которую обычно должно выполнять лицо, находящееся в заключении согласно положениям статьи 5 настоящей Конвенции или условно освобожденное от такого заключения;

б) всякую службу военного характера, а в тех странах, в которых правомерным признается отказ от военной службы на основании убеждений, службу, назначенную вместо обязательной военной службы;

с) всякую службу, обязательную в случае чрезвычайного положения или бедствия, угрожающего жизни или благополучию населения;

д) всякую работу или службу, являющуюся частью обычных гражданских обязанностей.

Статья 5. Право на свободу и личную неприкосновенность

1. Каждый имеет право на свободу и личную неприкосновенность. Никто не может быть лишен свободы иначе как в следующих случаях и в порядке, установленном законом:

а) законное содержание под стражей лица, осужденного компетентным судом;

б) законное задержание или заключение под стражу (арест) лица за неисполнение вынесенного в соответствии с законом решения суда или с целью обеспечения исполнения любого обязательства, предписанного законом;

с) законное задержание или заключение под стражу лица, произведенное с тем, чтобы оно предстало перед компетентным органом по обоснованному подозрению в совершении правонарушения или в случае, когда имеются достаточные основания полагать, что необходимо предотвратить совершение им правонарушения или помешать ему скрыться после его совершения;

д) заключение под стражу несовершеннолетнего лица на основании законного постановления для воспитательного надзора или его законное заключение под стражу, произведенное с тем, чтобы оно предстало перед компетентным органом;

е) законное заключение под стражу лиц с целью предотвращения распространения инфекционных заболеваний, а также законное заключение под стражу душевнобольных, алкоголиков, наркоманов или бродяг;

ф) законное задержание или заключение под стражу лица с целью предотвращения его незаконного въезда в страну или лица, против которого предпринимаются меры по его высылке или выдаче.

2. Каждому арестованному незамедлительно сообщаются на понятном ему языке причины его ареста и любое предъявляемое ему обвинение.

3. Каждый задержанный или заключенный под стражу в соответствии с подпунктом «с» пункта 1 настоящей статьи незамедлительно доставляется к судье или к иному должностному лицу, наделенному, согласно закону, судебной властью, и имеет право на судебное разбирательство в течение разумного срока или на освобождение до суда. Освобождение может быть обусловлено предоставлением гарантий явки в суд.

4. Каждый, кто лишен свободы в результате ареста или заключения под стражу, имеет право на безотлагательное рассмотрение судом правомочности его заключения под стражу и на освобождение, если его заключение под стражу признано судом незаконным.

5. Каждый, кто стал жертвой ареста или заключения под стражу в нарушение положений настоящей статьи, имеет право на компенсацию.

Статья 6. Право на справедливое судебное разбирательство

1. Каждый в случае спора о его гражданских правах и обязанностях или при предъявлении ему любого уголовного обвинения имеет право на справедливое и публичное разбирательство дела в разумный срок независимым и беспристрастным судом, созданным на основании закона. Судебное решение объявляется публично, однако пресса и публика могут не допускаться на судебные заседания в течение всего процесса или его части по соображениям морали, общественного порядка или национальной безопасности в демократическом обществе, а также когда того требуют интересы несовершеннолетних или для защиты частной жизни сторон, или – в той мере, в какой это, по мнению суда, строго необходимо – при особых обстоятельствах, когда гласность нарушала бы интересы правосудия.

2. Каждый обвиняемый в совершении уголовного преступления считается невиновным, до тех пор, пока его виновность не будет установлена законным порядком.

3. Каждый обвиняемый в совершении уголовного преступления имеет как минимум следующие права:

а) быть незамедлительно и подробно уведомленным на понятном ему языке о характере и основании предъявленного ему обвинения;

б) иметь достаточное время и возможности для подготовки своей защиты;

с) защищать себя лично или через посредство выбранного им самим защитника или, при недостатке у него средств для оплаты услуг защитника,

пользоваться услугами назначенного ему защитника бесплатно, когда того требуют интересы правосудия;

d) допрашивать показывающих против него свидетелей или иметь право на то, чтобы эти свидетели были допрошены, и иметь право на вызов и допрос свидетелей в его пользу на тех же условиях, что и для свидетелей, показывающих против него;

e) пользоваться бесплатной помощью переводчика, если он не понимает языка, используемого в суде, или не говорит на этом языке.

Статья 7. Наказание исключительно на основании закона

1. Никто не может быть осужден за совершение какого-либо деяния или за бездействие, которое согласно действовавшему в момент его совершения национальному или международному праву не являлось уголовным преступлением. Не может также налагаться наказание более тяжкое, нежели то, которое подлежало применению в момент совершения уголовного преступления.

2. Настоящая статья не препятствует осуждению и наказанию любого лица за совершение какого-либо деяния или за бездействие, которое в момент его совершения являлось уголовным преступлением в соответствии с общими принципами права, признанными цивилизованными странами.

Статья 8. Право на уважение частной и семейной жизни

1. Каждый имеет право на уважение его личной и семейной жизни, его жилища и его корреспонденции.

2. Не допускается вмешательство со стороны публичных властей в осуществление этого права, за исключением случая, когда такое вмешательство предусмотрено законом и необходимо в демократическом обществе в интересах национальной безопасности и общественного порядка, экономического благосостояния страны, в целях предотвращения беспорядков или преступлений, для охраны здоровья или нравственности, или защиты прав и свобод других лиц.

Статья 9. Свобода мысли, совести и религии

1. Каждый имеет право на свободу мысли, совести и религии; это право включает свободу менять свою религию или убеждения и свободу исповедовать свою религию или убеждения как индивидуально, так и сообща с другими, публичным или частным порядком, в богослужении, обучении, отправлении религиозных и культовых обрядов.

2. Свобода исповедовать свою религию или убеждения подлежит лишь ограничениям, которые предусмотрены законом и необходимы в демократическом обществе в интересах общественной безопасности, для охраны

общественного порядка, здоровья или нравственности, или для защиты прав и свобод других лиц.

Статья 10. Свобода выражения мнения

1. Каждый имеет право свободно выражать свое мнение. Это право включает свободу придерживаться своего мнения и свободу получать и распространять информацию и идеи без какого-либо вмешательства со стороны публичных властей и независимо от государственных границ. Настоящая статья не препятствует государствам осуществлять лицензирование радиовещательных, телевизионных или кинематографических предприятий.

2. Осуществление этих свобод, налагающее обязанности и ответственность, может быть сопряжено с определенными формальностями, условиями, ограничениями или санкциями, которые предусмотрены законом и необходимы в демократическом обществе в интересах национальной безопасности, территориальной целостности или общественного порядка, в целях предотвращения беспорядков и преступлений, для охраны здоровья и нравственности, защиты репутации или прав других лиц, предотвращения разглашения информации, полученной конфиденциально, или обеспечения авторитета и беспристрастности правосудия.

Статья 11. Свобода собраний и объединений

1. Каждый имеет право на свободу мирных собраний и на свободу объединения с другими, включая право создавать профессиональные союзы и вступать в таковые для защиты своих интересов.

2. Осуществление этих прав не подлежит никаким ограничениям, кроме тех, которые предусмотрены законом и необходимы в демократическом обществе в интересах национальной безопасности и общественного порядка, в целях предотвращения беспорядков и преступлений, для охраны здоровья и нравственности или защиты прав и свобод других лиц. Настоящая статья не препятствует введению законных ограничений на осуществление этих прав лицами, входящими в состав вооруженных сил, полиции или административных органов государства.

Статья 12. Право на вступление в брак

Мужчины и женщины, достигшие брачного возраста, имеют право вступать в брак и создавать семью в соответствии с национальным законодательством, регулирующим осуществление этого права.

Статья 13. Право на эффективное средство правовой защиты

Каждый, чьи права и свободы, признанные в настоящей Конвенции, нарушены, имеет право на эффективное средство правовой защиты в государственном органе, даже если это нарушение было совершено лицами, действовавшими в официальном качестве.

Статья 14. Запрещение дискриминации

Пользование правами и свободами, признанными в настоящей Конвенции, должно быть обеспечено без какой бы то ни было дискриминации по признаку пола, расы, цвета кожи, языка, религии, политических или иных убеждений, национального или социального происхождения, принадлежности к национальным меньшинствам, имущественного положения, рождения или по любым иным признакам.

Статья 15. Отступление от соблюдения обязательств в чрезвычайных ситуациях

1. В случае войны или при иных чрезвычайных обстоятельствах, угрожающих жизни нации, любая из Высоких Договаривающихся Сторон может принимать меры в отступление от ее обязательств по настоящей Конвенции только в той степени, в какой это обусловлено чрезвычайностью обстоятельств, при условии, что такие меры не противоречат другим ее обязательствам по международному праву.

2. Это положение не может служить основанием для какого бы то ни было отступления от положений статьи 2, за исключением случаев гибели людей в результате правомерных военных действий, или от положений статьи 3, пункта 1 статьи 4 и статьи 7.

3. Любая из Высоких Договаривающихся Сторон, использующая это право отступления, исчерпывающим образом информирует Генерального секретаря Совета Европы о введенных ею мерах и о причинах их принятия. Она также ставит в известность Генерального секретаря Совета Европы о дате прекращения действия таких мер и возобновлении осуществления положений Конвенции в полном объеме.

Статья 16. Ограничение на политическую деятельность иностранцев

Ничто в статьях 10, 11 и 14 не может рассматриваться как препятствие для Высоких Договаривающихся Сторон вводить ограничения на политическую деятельность иностранцев.

Статья 17. Запрещение злоупотреблений правами

Ничто в настоящей Конвенции не может толковаться как означающее, что какое-либо государство, какая-либо группа лиц или какое-либо лицо имеет право заниматься какой бы то ни было деятельностью или совершать какие бы то ни было действия, направленные на упразднение прав и свобод, признанных в настоящей Конвенции, или на их ограничение в большей мере, чем это предусматривается в Конвенции.

Статья 18. Пределы использования ограничений в отношении прав

Ограничения, допускаемые в настоящей Конвенции в отношении указанных прав и свобод, не должны применяться для иных целей, нежели те, для которых они были предусмотрены.

Раздел II. Европейский Суд по правам человека

Статья 19. Учреждение Суда

В целях обеспечения соблюдения обязательств, принятых на себя Высокими Договаривающимися Сторонами по настоящей Конвенции и Протоколам к ней, учреждается Европейский Суд по правам человека, далее именуемый «Суд». Он работает на постоянной основе.

Статья 20. Число судей

Число судей, входящих в состав Суда, равно числу Высоких Договаривающихся Сторон.

Статья 21. Предъявляемые к судьям требования

1. Судьи должны обладать самыми высокими моральными качествами и удовлетворять требованиям, предъявляемым при назначении на высокие судебные должности, или быть правоведами с общепризнанным авторитетом.

2. Судьи участвуют в работе Суда в личном качестве.

3. На протяжении всего срока пребывания в должности судьи не должны осуществлять никакой деятельности, несовместимой с их независимостью, беспристрастностью или с требованиями, вытекающими из характера их работы в течение полного рабочего дня. Все вопросы, возникающие в связи с применением положений настоящего пункта, решаются Судом.

Статья 22. Выборы судей

1. Судья от каждой из Высоких Договаривающихся Сторон избирается Парламентской ассамблеей большинством поданных за него голосов из списка, включающего трех кандидатов, представляемых этой Высокой Договаривающейся Стороной.

2. Исключен.

Статья 23. Срок полномочий и освобождение от должности

1. Судьи избираются сроком на девять лет. Они не могут быть переизбраны.

2. Сроки полномочий судей истекают по достижении ими семидесятилетнего возраста.

3. Судьи занимают свои посты вплоть до замены. Вместе с тем и после замены они продолжают рассматривать уже поступившие к ним дела.

4. Судья может быть освобожден от должности только в случае, если остальные судьи большинством в две трети голосов принимают решение о том, что данный судья перестает соответствовать предъявляемым требованиям.

Статья 24. Секретариат и докладчики

1. У Суда имеется Секретариат, права, обязанности и организация которого определяются Регламентом Суда.

2. Когда Суд заседает в составе единоличного судьи, Суд пользуется услугами докладчиков, которые осуществляют свои функции под руководством Председателя Суда. Они образуют подразделение Секретариата Суда.

Статья 25. Пленарные заседания Суда

На пленарных заседаниях Суд:

a) избирает своего Председателя и одного или двух заместителей Председателя сроком на три года; они могут быть переизбраны;

b) образует Палаты, создаваемые на определенный срок;

c) избирает Председателей Палат Суда; они могут быть переизбраны;

d) принимает Регламент Суда;

e) избирает Секретаря-канцлера Суда и одного или нескольких его заместителей;

f) представляет какое-либо ходатайство в соответствии с пунктом 2 статьи

26.

Статья 26. Единоличные судьи, комитеты, Палаты и Большая Палата

1. Для рассмотрения переданных ему дел Суд заседает в составе единоличного судьи, комитетов из трех судей, Палат из семи судей и Большой Палаты из семнадцати судей. Палаты Суда на определенный срок образуют комитеты.

2. По ходатайству пленарного заседания Суда Комитет Министров вправе своим единогласным решением на определенный срок уменьшить число судей в составе Палат до пяти.

3. Заседая по делу единолично, судья не вправе рассматривать никакую жалобу, поданную против Высокой Договаривающейся Стороны, от которой этот судья избран.

4. Судья, избранный от Высокой Договаривающейся Стороны, выступающей стороной в споре, заседает по делу как *ex officio* член Палаты и Большой Палаты. В случае отсутствия такого судьи или если он не может участвовать в заседании, в качестве судьи по делу заседает лицо, назначенное Председателем Суда из списка, заблаговременно представленного этой Стороной.

5. В состав Большой Палаты входят также Председатель Суда, заместители Председателя Суда, Председатели Палат и другие члены Суда, назначенные в соответствии с Регламентом Суда. В тех случаях, когда дело передается в Большую Палату в соответствии с положениями статьи 43, в ее заседаниях не вправе участвовать ни один из судей Палаты, вынесшей постановление, за исключением Председателя этой Палаты и судьи, избранного от Высокой Договаривающейся Стороны, выступающей стороной в споре.

Статья 27. Компетенция единоличных судей

1. Единоличный судья вправе объявить неприемлемой жалобу, поданную в соответствии со статьей 34 или исключить ее из списка подлежащих рассмотрению Судом дел, если таковое решение может быть принято без дополнительного изучения жалобы.

2. Это решение является окончательным.

3. Если единоличный судья не объявляет неприемлемой жалобу или не исключает ее из списка подлежащих рассмотрению дел, то этот судья направляет ее в комитет или Палату для дополнительного изучения.

Статья 28. Компетенция комитетов

1. В отношении жалобы, поданной в соответствии со статьей 34, комитет вправе единогласным решением:

а) объявить ее неприемлемой или исключить ее из списка подлежащих рассмотрению дел, если таковое решение может быть принято без дополнительного изучения жалобы; или

б) объявить ее приемлемой и одновременно вынести постановление по существу жалобы, если лежащий в основе дела вопрос, касающийся толкования или применения положений настоящей Конвенции либо Протоколов к ней, уже является предметом прочно утвердившегося прецедентного права Суда.

2. Решения и постановления, принимаемые в соответствии с пунктом 1, являются окончательными.

3. Если судья, избранный от Высокой Договаривающейся Стороны, выступающей стороной в споре, не является членом комитета, последний вправе на любой стадии производства по делу предложить этому судье заместить одного из членов комитета, учитывая при этом все имеющие отношение к делу факторы, включая вопрос, оспаривала ли эта Сторона применение процедуры, предусмотренной подпунктом «b» пункта 1.

Статья 29. Решения Палат о приемлемости жалобы и по существу дела

1. Если не было принято никакого решения в соответствии с положениями статей 27 или 28 или не было вынесено никакого постановления в соответствии с положениями статьи 28, Палата выносит решение о приемлемости и по существу индивидуальных жалоб, поданных в соответствии с положениями статьи 34. Решение о приемлемости жалобы может быть вынесено отдельно.

2. Палата выносит решение о приемлемости жалобы государства, поданной в соответствии со статьей 33, и по существу дела. Решение о приемлемости жалобы принимается отдельно, если только Суд, в исключительных случаях, не примет решение об обратном.

3. Исключен.

Статья 30. Уступка юрисдикции в пользу Большой Палаты

Если дело, находящееся на рассмотрении Палаты, затрагивает серьезный вопрос, касающийся толкования положений Конвенции или Протоколов к ней, или если решение вопроса может войти в противоречие с ранее вынесенным Судом постановлением, Палата может до вынесения своего постановления уступить юрисдикцию в пользу Большой Палаты, если ни одна из сторон не возражает против этого.

Статья 31. Полномочия Большой Палаты

Большая Палата:

а) выносит решения по жалобам, поданным в соответствии со статьей 33 или статьей 34, когда какая-либо из Палат уступила юрисдикцию на основании положений статьи 30 или когда дело направлено ей в соответствии с положениями статьи 43;

- б) принимает решения по вопросам, переданным на рассмотрение Суда Комитетом Министров в соответствии с пунктом 4 Статьи 46; и
- с) рассматривает запросы о вынесении консультативных заключений, представленные в соответствии с положениями статьи 47.

Статья 32. Компетенция Суда

1. В ведении Суда находятся все вопросы, касающиеся толкования и применения положений Конвенции и Протоколов к ней, которые могут быть ему переданы в случаях, предусмотренных положениями статей 33, 34, 46 и 47.
2. В случае спора относительно компетенции Суда по конкретному делу вопрос решает сам Суд.

Статья 33. Межгосударственные дела

Любая Высокая Договаривающаяся Сторона может передать в Суд вопрос о любом предполагаемом нарушении положений Конвенции и Протоколов к ней другой Высокой Договаривающейся Стороной.

Статья 34. Индивидуальные жалобы

Суд может принимать жалобы от любого физического лица, любой неправительственной организации или любой группы частных лиц, которые утверждают, что явились жертвами нарушения одной из Высоких Договаривающихся Сторон их прав, признанных в настоящей Конвенции или в Протоколах к ней. Высокие Договаривающиеся Стороны обязуются никоим образом не препятствовать эффективному осуществлению этого права.

Статья 35. Условия приемлемости

1. Суд может принимать дело к рассмотрению только после того, как были исчерпаны все внутренние средства правовой защиты, как это предусмотрено общепризнанными нормами международного права, и в течение шести месяцев с даты вынесения национальными органами окончательного решения по делу.
2. Суд не принимает к рассмотрению никакую индивидуальную жалобу, поданную в соответствии со статьей 34, если она:
 - а) является анонимной; или
 - б) является по существу аналогичной той, которая уже была рассмотрена Судом, или уже является предметом другой процедуры международного разбирательства или урегулирования, и если она не содержит новых относящихся к делу фактов.
3. Суд объявляет неприемлемой любую индивидуальную жалобу, поданную в соответствии с положениями статьи 34, если он сочтет, что:

а. эта жалоба является несовместимой с положениями настоящей Конвенции или Протоколов к ней, явно необоснованной или является злоупотреблением правом подачи индивидуальной жалобы; или

б. заявитель не понес значительный ущерб, если только принцип уважения прав человека, как они определены в настоящей Конвенции и Протоколах к ней, не требует рассмотрения жалобы по существу и при условии, что на этом основании не может быть отказано в рассмотрении никакого дела, которое не было надлежащим образом рассмотрено внутригосударственным судом.

4. Суд отклоняет любую переданную ему жалобу, которую сочтет неприемлемой в соответствии с настоящей статьей. Он может сделать это на любой стадии разбирательства.

Статья 36. Участие третьей стороны

1. В отношении любого дела, находящегося на рассмотрении какой-либо из Палат или Большой Палаты, каждая Высокая Договаривающаяся Сторона, гражданин которой является заявителем, вправе представлять письменные замечания и принимать участие в слушаниях.

2. В интересах надлежащего отправления правосудия Председатель Суда может пригласить любую Высокую Договаривающуюся Сторону, не являющуюся стороной в деле, или любое заинтересованное лицо, не являющееся заявителем, представить письменные замечания или принять участие в слушаниях.

3. В отношении любого дела, находящегося на рассмотрении какой-либо из Палат или Большой Палаты, Комиссар Совета Европы по правам человека вправе представлять письменные замечания и принимать участие в слушаниях.

Статья 37. Прекращение производства по делу

1. Суд может на любой стадии разбирательства принять решение о прекращении производства по делу, если обстоятельства позволяют сделать вывод о том, что:

- а) заявитель более не намерен добиваться рассмотрения своей жалобы; или
- б) спор был урегулирован; или
- в) по любой другой причине, установленной Судом, если дальнейшее рассмотрение жалобы является неоправданным.

Тем не менее Суд продолжает рассмотрение жалобы, если этого требует соблюдение прав человека, гарантированных настоящей Конвенцией и Протоколами к ней.

2. Суд может принять решение восстановить жалобу в списке подлежащих рассмотрению дел, если сочтет, что это оправдано обстоятельствами.

Статья 38. Порядок рассмотрения дела

Суд рассматривает дело с участием представителей сторон и, если это необходимо, предпринимает расследование обстоятельств дела, для эффективного проведения которого участвующие в нем Высокие Договаривающиеся Стороны создают все необходимые условия.

Статья 39. Мировые соглашения

1. На любой стадии производства по делу Суд вправе предоставить себя в распоряжение заинтересованных сторон с целью заключения мирового соглашения по делу на основе уважения прав человека, как они определены в настоящей Конвенции и Протоколах к ней;

2. Процедура, осуществляемая в соответствии с пунктом 1, носит конфиденциальный характер.

3. В случае заключения мирового соглашения Суд исключает дело из своего списка посредством вынесения решения, в котором дается лишь краткое изложение фактов и достигнутого разрешения спора.

4. Это решение направляется Комитету Министров, который осуществляет надзор за выполнением условий мирового соглашения, как они изложены в решении.

Статья 40. Открытые судебные заседания и доступ к документам

1. Если в силу исключительных обстоятельств Суд не примет иного решения, его заседания являются открытыми.

2. Доступ к документам, переданным на хранение в Секретариат, открыт для публики, если Председатель Суда не примет иного решения.

Статья 41. Справедливая компенсация

Если Суд объявляет, что имело место нарушение Конвенции или Протоколов к ней, а внутреннее право Высокой Договаривающейся Стороны допускает возможность лишь частичного устранения последствий этого нарушения, Суд, в случае необходимости, присуждает справедливую компенсацию потерпевшей стороне.

Статья 42. Постановления Палат

Постановления Палат становятся окончательными в соответствии с положениями пункта 2 статьи 44.

Статья 43. Передача дела в Большую Палату

1. В течение трех месяцев с даты вынесения Палатой постановления в исключительных случаях возможно обращение любой из сторон в деле о передаче его на рассмотрение Большой Палаты.

2. Коллегия в составе пяти членов Большой Палаты принимает обращение, если дело поднимает серьезный вопрос, касающийся толкования или применения положений настоящей Конвенции или Протоколов к ней, или другой серьезный вопрос общего характера.

3. Если Коллегия принимает обращение, то Большая Палата выносит по делу свое постановление.

Статья 44. Окончательные постановления

1. Постановление Большой Палаты является окончательным.

2. Постановление любой из Палат становится окончательным, если:

а) стороны не заявляют, что они будут просить о передаче дела в Большую Палату; или

б) по истечении трех месяцев с даты вынесения постановления не поступило обращение о передаче дела в Большую Палату; или

с) Коллегия Большой Палаты отклоняет обращение о передаче дела согласно статье 43.

3. Окончательное постановление подлежит публикации.

Статья 45. Мотивировка постановлений и решений

1. Постановления, а также решения о приемлемости или неприемлемости жалоб должны быть мотивированными.

2. Если постановление в целом или частично не выражает единогласного мнения судей, то любой судья вправе представить свое особое мнение.

Статья 46. Обязательная сила и исполнение постановлений

1. Высокие Договаривающиеся Стороны обязуются исполнять окончательные постановления Суда по любому делу, в котором они выступают сторонами.

2. Окончательное постановление Суда направляется Комитету Министров, который осуществляет надзор за его исполнением.

3. Если Комитет Министров считает, что надзору за исполнением окончательного постановления препятствует проблема толкования этого постановления, он вправе передать данный вопрос на рассмотрение Суда для вынесения им постановления по вопросу толкования. Решение о передаче вопроса на рассмотрение Суда требует большинства голосов в две трети от числа представителей, уполномоченных принимать участие в работе Комитета.

4. Если Комитет Министров считает, что Высокая Договаривающаяся Сторона отказывается подчиниться окончательному постановлению по делу, в котором она выступает стороной, он вправе, после направления официального уведомления этой Стороне, и путем принятия решения большинством голосов в две трети от числа представителей, уполномоченных принимать участие в работе Комитета, передать на рассмотрение Суда вопрос, не нарушила ли эта Сторона свое обязательство, установленное в соответствии с пунктом 1.

5. Если Суд устанавливает факт нарушения пункта 1, он передает дело в Комитет Министров для рассмотрения мер, подлежащих принятию. Если Суд не устанавливает факт нарушения пункта 1, он передаст дело в Комитет Министров, который закрывает рассмотрение дела.

Статья 47. Консультативные заключения

1. Суд может по просьбе Комитета министров выносить консультативные заключения по юридическим вопросам, касающимся толкования положений Конвенции и Протоколов к ней.

2. Такие заключения не должны затрагивать ни вопросы, относящиеся к содержанию или объему прав или свобод, определенных в разделе I Конвенции и Протоколах к ней, ни другие вопросы, которые Суду или Комитету министров, возможно, потребовалось бы затронуть при рассмотрении какого-либо обращения, предусмотренного Конвенцией.

3. Решение Комитета министров запросить консультативное заключение Суда принимается большинством голосов представителей, имеющих право заседать в Комитете.

Статья 48. Компетенция Суда в отношении консультативных заключений

Вопрос о том, относится ли направленный Комитетом министров запрос о вынесении консультативного заключения к компетенции Суда, как она определена в статье 47, решает Суд.

Статья 49. Мотивировка консультативных заключений

1. Консультативные заключения Суда должны быть мотивированными.

2. Если консультативное заключение в целом или частично не выражает единогласного мнения судей, то любой судья вправе представить свое особое мнение.

3. Консультативное заключение Суда направляется Комитету министров.

Статья 50. Расходы на содержание Суда

Расходы, связанные с деятельностью Суда, несет Совет Европы.

Статья 51. Привилегии и иммунитеты судей

Судьи при исполнении своих функций пользуются привилегиями и иммунитетами, предусмотренными статьей 40 Устава Совета Европы и в соглашениях, заключенных на ее основе.

Раздел III. Различные положения

Статья 52. Запросы Генерального секретаря

По получении просьбы от Генерального секретаря Совета Европы каждая Высокая Договаривающаяся Сторона представляет разъяснения относительно того, каким образом ее внутреннее право обеспечивает эффективное выполнение любого из положений настоящей Конвенции.

Статья 53. Гарантии в отношении признанных прав человека

Ничто в настоящей Конвенции не может быть истолковано как ограничение или умаление любого из прав человека и основных свобод, которые могут обеспечиваться законодательством любой Высокой Договаривающейся Стороны или любым иным соглашением, в котором она участвует.

Статья 54. Полномочия Комитета министров

Ничто в настоящей Конвенции не умаляет полномочий Комитета министров, которыми он наделен в силу Устава Совета Европы.

Статья 55. Отказ от иных средств урегулирования споров

Высокие Договаривающиеся Стороны согласны, если иное не установлено особым соглашением, не прибегать к действующим между ними договорам, конвенциям или декларациям при передаче на рассмотрение, путем направления заявления, спора по поводу толкования или применения положений настоящей Конвенции и не использовать иные средства урегулирования спора, чем предусмотренные настоящей Конвенцией.

Статья 56. Территориальная сфера действия

1. Любое государство при ратификации или впоследствии может заявить путем уведомления Генерального секретаря Совета Европы о том, что настоящая Конвенция, с учетом пункта 4 настоящей статьи, распространяется на все территории или на любую из них, за внешние сношения которых оно несет ответственность.

2. Действие Конвенции распространяется на территорию или территории, указанные в уведомлении, начиная с тридцатого дня после получения Генеральным секретарем Совета Европы этого уведомления.

3. Положения настоящей Конвенции применяются на упомянутых территориях с надлежащим учетом местных условий.

4. Любое государство, которое сделало заявление в соответствии с пунктом 1 настоящей статьи, может впоследствии в любое время заявить, применительно к одной или нескольким территориям, указанным в этом заявлении, о признании компетенции Суда принимать жалобы от физических лиц, неправительственных организаций или групп частных лиц, как это предусмотрено статьей 34 Конвенции.

Статья 57. Оговорки

1. Любое государство при подписании настоящей Конвенции или при сдаче им на хранение его ратификационной грамоты может сделать оговорку к любому конкретному положению Конвенции в отношении того, что тот или иной закон, действующий в это время на его территории, не соответствует этому положению. В соответствии с настоящей статьей оговорки общего характера не допускаются.

2. Любая оговорка, сделанная в соответствии с настоящей статьей, должна содержать краткое изложение соответствующего закона.

Статья 58. Денонсация

1. Высокая Договаривающаяся Сторона может денонсировать настоящую Конвенцию только по истечении пяти лет с даты, когда она стала Стороной Конвенции, и по истечении шести месяцев после направления уведомления Генеральному секретарю Совета Европы, который информирует об этом другие Высокие Договаривающиеся Стороны.

2. Денонсация не освобождает соответствующую Высокую Договаривающуюся Сторону от ее обязательств по настоящей Конвенции в отношении любого действия, которое могло явиться нарушением таких обязательств и могло быть совершено ею до даты вступления денонсации в силу.

3. Любая Высокая Договаривающаяся Сторона, которая перестает быть членом Совета Европы, на тех же условиях перестает быть и Стороной настоящей Конвенции.

4. Конвенция может быть денонсирована в соответствии с положениями предыдущих пунктов в отношении любой территории, на которую распространялось ее действие согласно положениям статьи 56.

Статья 59. Подписание и ратификация

1. Настоящая Конвенция открыта для подписания государствами – членами Совета Европы. Она подлежит ратификации. Ратификационные грамоты сдаются на хранение Генеральному секретарю Совета Европы.

2. Европейский Союз вправе присоединиться к настоящей Конвенции.

3. Настоящая Конвенция вступает в силу после сдачи на хранение десяти ратификационных грамот.

4. Для тех государств, которые ратифицируют Конвенцию впоследствии, она вступает в силу с даты сдачи ими на хранение их ратификационных грамот.

5. Генеральный секретарь Совета Европы уведомляет все государства – члены Совета Европы о вступлении Конвенции в силу, о Высоких Договаривающихся Сторонах, ратифицировавших ее, и о сдаче ратификационных грамот, которые могут быть получены впоследствии.

Совершено в Риме 4 ноября 1950 года на английском и французском языках, причем оба текста имеют одинаковую силу, в единственном экземпляре, который хранится в архиве Совета Европы. Генеральный секретарь направляет заверенные копии всем подписавшим Конвенцию государствам.

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Проект программы Erasmus + Модуль Жана Моне «Европейское трудовое право: защита прав человека» (проект 599411-EPP-1-2018-1-RU-EPPJMO-MODULE)

Грантовое соглашение 2017-3334/025-001

Софинансируется при поддержке Erasmus + программы Европейского Союза

Данное учебно-методическое пособие отражает мнение и научные воззрения автора. Помощь, оказанная Европейской Комиссией при написании и публикации данного учебника, не означает подтверждения достоверности и безусловности его содержания.

Европейская комиссия не несет ответственности за содержание данной публикации.

"The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein."

Ирина Анатольевна Филипова

ЕВРОПЕЙСКОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО
ПРАКТИКУМ

2-е издание, переработанное и дополненное

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего профессионального образования «Нижегородский государственный
университет им. Н.И. Лобачевского»
603950, г. Нижний Новгород, пр. Гагарина, 23.

Формат 60×84 1/16.

Бумага офсетная. Печать цифровая. Гарнитура Таймс.

Усл. печ. л. ... Заказ ... Тираж 50 экз.

Отпечатано в типографии

Нижегородского госуниверситета им. Н.И. Лобачевского
603600, г. Нижний Новгород, ул. Большая Покровская, 37