Алтайский государственный медицинский университет

Факультет «Сестринское дело»

Заочное отделение

II курс

Кафедра судебной медицины с основами права

КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА

по дисциплине: «Правоведение»

Вариант № 7

 Выполнил (а) студент (ка) 286 группы

##  Костенков Д.В

##  Ф. И. О.

 Дата выполнения\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 Проверил\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Барнаул – 2009

**1. Назовите основания, по которым система права подразделяется на отрасли**

а) предмет правового регулирования;

b) объединение юридических норм в институты права;

с) органическое единство правовых норм;

d) метод правового регулирования;

е) объединение юридических норм в подотрасли права.

Правильный ответ b.

В зависимости от конкретного содержания тех общественных отношений, которые регулируются нормами права, система права включает в себя различные части.

Основной элемент системы права — отрасль права— совокупность юридических норм, регулирующих однородные общественные отношения и объединенных общим методом правового регулирования [7, с. 173].

В отличие от других структурных элементов системы права отрасль обладает относительной автономией: она способна к самостоятельному функционированию в общей системе права. Отрасль права отражает и регулирует наиболее важные, относительно обособленные группы общественных отношений [7, с. 173].

Все отрасли права по своему характеру могут быть разделены на отрасли материального права (трудовое, гражданское, уголовное) и отрасли процессуального права, содержащие правила применения государственными и иными органами и должностными лицами соответствующих материальных норм (гражданское процессуальное право, уголовно- процессуальное право) [7, с. 173].

Отрасль права состоит из отдельных групп юридических норм более локального характера, какими выступают институты права [7, с. 174].

1. **Основание прекращения трудового договора**

По общему правилу трудовой договор с работником может быть прекращен только по одному из оснований, предусмотренных в ст. 77 ТК РФ [8]. К ним относятся следующие одиннадцать оснований:

1. соглашение сторон;
2. истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
3. расторжение трудового договора по инициативе работника;
4. расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
5. перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
6. отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией;
7. отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий договора;
8. отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
9. отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность;
10. обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

11) нарушение установленных федеральным законодательством правил заключения договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы [2, с. 61].

Трудовой договор специальных категорий работников, таких как педагогические работники, федеральные государственных служащих, совместителей, может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренных федеральными законами [2, с. 61]

На основании ст. 80 ТК РФ [8] работник имеет право расторгнуть трудовой договор, то есть уволиться по собственному желанию, в любое время. Для этого он обязан предупредить работодателя письменно за две недели [7, с. 685].

В случаях, когда желание работника расторгнуть трудовой договор вызвано невозможностью продолжения им работы (например, зачисление в учебное заведение, выход на пенсию и в других случаях), работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении [7, с. 685].

Работник до истечения срока предупреждения об увольнении может отозвать ранее поданное заявление об увольнении по собственному желанию и остаться на прежней работе, если на его место не приглашен другой работник, которому в соответствии с законом не может быть отказано в заключение трудового договора.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения. По истечении срока предупреждения об увольнении по собственному желанию работник имеет право прекратить работу, а работодатель обязан выдать работнику в последний день работы трудовую книжку и произвести с ним окончательный расчет.

Если после истечения срока предупреждения трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, действие трудового договора считается продолженным.

Кроме того, срочный трудовой договор, может быть, расторгнут по истечении срока его действия, в случаях, предусмотренных ст. 79 ТК РФ [8]:

 - по завершении работы, которая была заключена на время ее выполнения;

 - по истечении определенного сезона, при условии, что трудовой договор был заключен на время выполнения этих сезонных работ;

 - с выходом отсутствующего работника на работу, когда был заключен трудовой договор на время его отсутствия.

Перечень общих (для всех работников) оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателей закреплен ст. 81 ТК РФ [8].

К ним относятся:

1) ликвидация организации либо прекращение деятельности работодателем — физическим лицом;

2) сокращение численности или штата работников организации;

3) несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие:

а) состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

б) недостаточной квалификации, подтвержденной результатами

аттестации;

4) смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

5) неоднократное неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

6) однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей:

а) прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);

б) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

г) совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;

д) нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

7) совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

8) совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9) принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

10) однократное грубое нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представление работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора;

12) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует допуска к государственной тайне;

13) случаи, предусмотренные трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

14) другие случая, установленные ТК РФ и иными федеральными законами.

Увольнение по основаниям, указанным в п. 2 и 3 ст. 81 ТК РФ [8] допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу [7, с. 690].

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем — физическим лицом) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенных в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этих структурных подразделений производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

В том случае, если увольнение работника происходит в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ [8] (сокращение численности или штата работников организации), работодатель должен письменно сообщить об этом не позднее чем за два месяца до начала увольнения выборному профсоюзному органу. При этом увольнение должно осуществляться с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа. Кроме этого, при увольнении работника, в соответствии с подп. «б» п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ [8] (недостаточная квалификация, подтвержденная результатами аттестации; неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) необходимо учитывать также мотивированное мнение выборного профсоюзного органа данной организации.

При массовом увольнении работников работодатель должен сообщить об этом не позднее, чем за три месяца профсоюзному органу [7, с. 691].

Трудовые правоотношения подлежат прекращению по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Такими обстоятельствами согласно ст. 83 ТК РФ [8] являются:

1) призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

2) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;

3) неизбрание на должность;

4) осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;

5) признание работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением;

6) смерть работника либо работодателя — физического лица, а также признание судом работника либо работодателя — физического лица умершим или безвестно отсутствующим;

7) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации.

В некоторых случаях работник может быть уволен, если при заключении трудового договора были нарушены правила, исключающие возможность продолжена работы. Статья 84 ТК РФ [8] указывает, что это является возможным в следующих случаях:

- заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или права заниматься определенной деятельностью;

 - заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному лицу по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;

 - отсутствие соответствующего документа об образовании, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствие с федеральным законом или иным нормативно – правовым актом;

 - в других случаях, которые предусмотрены федеральным законом.

Необходимо учитывать, что увольнение по п.1 ст. 84 ТК РФ [8] допускается лишь в случае, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую работу в той же организации.

В случае если нарушение правил заключения трудового договора было произведено не по вине работника, работодатель при увольнении выплачивает ему выходное пособие в размере среднего месячного заработка [2, с. 68].

Увольнение работников производится путем издания приказа, где должны быть указаны основания прекращения трудового договора в точном соответствии с формулировками законодательства о труде и со ссылкой на соответствующий пункт и статью закона. При увольнении работнику выдается трудовая книжка с аналогичной записью и датой прекращения трудового договора.

**Практическое задание**

Супруги Репины имели на праве личной собственности дом, построенный в период брака. Совместно с Репиными проживали их дети: дочь с мужем и сын Репиных. В 2003 году умерла Репина, через два года погибла в автокатастрофе ее дочь. В 2004 году умер сам Репин.

Решите вопрос о наследственном имуществе.

**Решение:**

Так как в данном случае завещание оставлено не было, в силу этого наступает наследование по закону.

В 2003 году, после смерти Репиной, согласно к наследникам по закону первой очереди в соответствии со ст. 1142 ГК РФ [3] относятся дети, супруг и родители наследодателя, следовательно, дом как наследственное имущество делился в равных долях между сыном, дочерью и супругом Репиной.

Поле смерти Репина в 2004 году дом как наследственное имущество также должен быть разделен согласно нормам той же статьи, между детьми Репиных, как наследниками первой очереди, то есть между сыном и дочерью Репиных в равных долях, то есть им принадлежит по ½ доли наследственного имущества, дома.

В 2005 году после смерти в автокатастрофе дочери Репиной, ее доля в размере ½ дома должна перейти, согласно нормам ст. 1142 ГК РФ [3] к супругу дочери Репиной как наследнику первой очереди.

Таким образом, мы можем сделать следующие выводы, что в данном случае доли в наследственном имуществе наследуются следующим образом – ½ часть дома – у супруга дочери Репиной и ½ - у сына супругов Репиных, так как он сохраняет за собой права на долю после смерти родителей.

На долю сестры в данном случае он не имеет права, так как в данном случае является наследником второй очереди, а супруг в данном случае выступает как наследник первой очереди.

В чем выражается ответственность работников за разглашение врачебной тайны?

**Решение:**

Лица, которым в установленном законом порядке переданы сведения, составляющие врачебную тайну, наравне с медицинскими и фармацевтическими работниками с учетом причиненного гражданину ущерба несут за разглашение врачебной тайны дисциплинарную,гражданско-правовую, административную или уголовную ответственность.

Трудовой кодекс РФ (пп. «в» п.6 ст.81) [8] предусматривает возможность расторжения трудового договора по инициативе работодателя в случае разглашения работником охраняемой законом тайны, ставшей ему известной в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Ответственность несут также лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника (ст.90 ТК РФ) [8].

Кодекс РФ об административных правонарушениях в ст. 13.14 за разглашение информации, доступ к которой ограничен федеральным законом (за исключением случаев, если разглашение такой информации влечет уголовную ответственность), лицом, получившим доступ к такой информации в связи с исполнением служебных или профессиональных обязанностей, предусматривает наложение административного штрафа на гражданина в размере от 5 до 10, а на должностного лица – от 40 до 50 минимальных размеров оплаты труда.

Статья 13.11 КоАП РФ предусматривает административную ответственность за нарушение установленного законом порядка сбора, хранения, использования или распространения информации о гражданах (персональных данных). К ответственности по этой статье могут быть привлечены как отдельные граждане, так и должностные лица и даже юридические лица, т.е. учреждения и организации. Для последних, например, наказание составляет от 50 до 100 минимальных размеров оплаты труда.

Гражданско-правовая ответственность может наступить в случае, если лицу, сведения о котором были разглашены, причинен материальный или моральный вред. Лицо вправе подать исковое заявление в суд о возмещении вреда. При определении размеров компенсации морального вреда суд принимает во внимание степень вины нарушителя и иные заслуживающие внимания обстоятельства. Суд должен также учитывать степень физических и нравственных страданий, связанных с индивидуальными особенностями лица, которому причинен вред (ст.151 ГК РФ) [3].

Учитывается общественная оценка факта распространения сведений о состоянии психического здоровья гражданина, сфера распространения сведений.

Гражданско-правовую ответственность за распространение такой информации не несет лицо, оказывавшее услуги:

1) по передаче информации, предоставленной другим лицом (при условии ее передачи без изменений и исправлений);

2) по хранению информации и обеспечению доступа к ней при условии, что это лицо не могло знать о незаконности распространения информации.

 Данное правило содержится в п. 3 ст. 17 Федерального закона «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» от 27 июля 2006 г. № 149-ФЗ.

Лицо также вправе требовать через суд пресечения чьих-либо действий, нарушающих его право на конфиденциальность сведений, составляющих врачебную тайну, или действий, создающих угрозу нарушения этого права.

За незаконное собирание или распространение сведений, составляющих врачебную тайну, предусмотрена и уголовная ответственность в рамках ст.137 УК РФ «Нарушение неприкосновенности частной жизни». Федеральным законом от 8 декабря 2003 г. ответственность по этой статье ужесточена.

Если ранее виновный подлежал наказанию лишь в случае, если его деяние было совершено из корыстной или иной личной заинтересованности и причинило вред правам и законным интересам граждан, то теперь ответственность наступает вне зависимости от того по каким мотивам совершено деяние и причинило ли оно какой-либо вред. Незаконное собирание сведений может производиться тайно, под благовидным предлогом или открыто путем ознакомления с документами в учреждениях и других местах, путем бесед с родственниками, соседями, сослуживцами лица, его лечащими врачами, получения ее из других источников различными способами, включая похищение, нарушение тайны переписки, телефонных переговоров, путем направления запросов в диспансеры и больницы в нарушение указанных выше норм.

Под распространением сведений понимается сообщение о них хотя бы одному лицу.

Не может расцениваться как нарушение врачебной тайны необходимый обмен информацией между медицинскими работниками и иными специалистами по поводу оказания лицу психиатрической помощи.

Часть I ст. 137 УК РФ не устанавливает конкретного субъекта преступления. Им может быть любое вменяемое лицо, достигшее 16 лет. Часть 2 ст. 137 предусматривает более суровое наказание за использование виновным своего служебного положения.

Может ли родственник умершего в больнице пациента от казать от вскрытия? Обязательно ли вскрытие для получения заключения о причине смерти?

**Решение:**

Нормы Основ законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан вообще не предусматривает обязательного патолого – анатомического вскрытия тела умершего гражданина.

Если имеются подозрения на насильственную смерть, вскрытие производится, но не патологоанатомическое, а судебно-медицинское исследование трупа. Медицинское же учреждение или частно - практикующий врач, в силу статьи 64 Федерального закона РФ «Об актах гражданского состояния» выдать документ установленной Минздравом формы, который является единственным основанием для обязательной государственной регистрации смерти.

Патологоанатомическое вскрытие умершего может быть произведено врачами в целях, например, уточнения диагноза или для получения данных о действительной причине смерти, но, во-первых, вскрытие производится только с согласия родственников умершего.

В силу статьи 48 Основ законодательства РФ об охране здоровья граждан, при наличии письменного заявления близких родственников, членов семьи умершего или при наличии письменного же волеизъявления самого умершего, высказанного при его жизни, вскрытие не производиться.

Во-вторых, даже если родственники не возражают против вскрытия, медицинское учреждение обязано выдать справку о смерти установленного образца.

А орган загс, куда обратятся родственники умершего, может просто повременить с выдачей свидетельства о смерти до получения данных патологоанатомического вскрытия (ведь причина смерти записывается в свидетельстве). А уж если есть подозрения на насильственный характер смерти, свидетельство о смерти выдается, соответственно, после судебно-медицинского исследования трупа судмедэкспертом.

Но и тут медицинское учреждение должно выдать документ о смерти ранее окончания исследования.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Бунич Г. А., Гончаров А. А., Кутузов О. В., Попонов Ю. Г., Наследственное право: Учебник.- М.: «Дашков и К0», 2003.- 140с.

2. Буянова М. О., Трудовое право в вопросах и ответах: Учебное пособие.- М.: ТК Велби, Издательство Проспект, 2004.- 176с.

3. Гражданский кодекс Российской Федерации (ГК РФ) (части первая, вторая, третья и четвертая) (с изм. и доп. от 26 января, 20 февраля, 12 августа 1996 г., 24 октября 1997 г., 8 июля, 17 декабря 1999 г., 16 апреля, 15 мая, 26 ноября 2001 г., 21 марта, 14, 26 ноября 2002 г., 10 января, 26 марта, 11 ноября, 23 декабря 2003 г., 29 июня, 29 июля, 2, 29, 30 декабря 2004 г., 21 марта, 9 мая, 2, 18, 21 июля 2005 г., 3, 10 января, 2 февраля, 3, 30 июня, 27 июля, 3 ноября, 4, 18, 29, 30 декабря 2006 г., 26 января, 5 февраля, 20 апреля, 26 июня 2007 г.)// СПС Гарант. 2007.-№15 [Электронный ресурс].

4. Гражданское право. В 2-х томах. Т.II/ Под ред. Е. А. Суханова.- 2-е изд. перераб. и доп. – М.: Волтерс Клувер, 2005.- 415с.

5. Мохов А. А., медицинское право (правовое регулирвоание медицинской деятельности). Курс лекций: Учебное пособие.- Волгоград: Издательство ВолГУ, 2003.- 186с.

6. Правоведение: Учебник/Под ред. М. И. Абдуллаева.- М.: Финансовый контроль, 2004.- 561с.

7. Правоведение: Учебник/Под общ. Ред. В. А. Козбаненко.- 3-е изд. перераб. и доп.- М.: «Дашков и К», 2006.- 1072с.

8. Трудовой кодекс от 30.12.2001 № 197-ФЗ/ ред. от 29.12.2004, с изм. от 15.03.2005// Собрание законодательства РФ – 2005- ст.4478 [Электронный ресурс].