**КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА**

**по трудовому праву**

Вариант №4

**ПЛАН**

Задача №1

Задача №2

Задача №3

Список используемой литературы

**ЗАДАЧА № 1**

В одной из организаций систематически задерживали выплату заработной платы. Программист Волков решил временно устроиться на другую работу на полное рабочее время, в связи, с чем взял отпуск без сохранения заработной платы. Руководитель организации, в которую пытался трудоустроиться Волков в приеме на работу отказал по той причине, что он не вправе взять на работу работника, который находится в отпуске за свой счет.

Правомерно ли отказ руководителя? Имеет ли право работник, находящийся в отпуске без сохранения заработной платы устроиться на работу на полное рабочее время?

**Источники:**

1. Трудовой Кодекс РФ

**Решение:**

Отказ руководителя неправомерен, т.к. работа по совместительству предусмотрена трудовым законодательством, а именно ст.282 ТК РФ.

Работник, находящийся в отпуске без сохранения заработной платы, имеет право устроиться на работу на полное рабочее время, согласно ст.284 ТК РФ. Но при этом, в течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

**ЗАДАЧА № 2**

Работник одной из частных организаций был направлен в служебную командировку сроком на 5 дней. На период нахождения работника в командировке ему был сохранен оклад. Прибыв из командировки, работник обнаружил, что потерял железнодорожный билет на обратный путь и квитанцию с чеком на проживание в гостинице. Получая заработную плату по возвращении из командировки, работник не досчитался определенной суммы.

Что такое командировка? Признаются ли служебной командировкой поездки работников, постоянная работа, которая осуществляется в пути? Какие гарантии установлены работникам при направлении в командировку? Какие расходы, связные с командировкой подлежат возмещению? Какие расходы будут возмещены работнику в указанной ситуации, и в каком объеме?

**Источники:**

1. Трудовой кодекс РФ;
2. Положение «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», утвержденное Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 г. №922.

**Решение:**

На основании ст.166 ТК РФ, служебной командировкой признается, поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.

Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются.

В соответствии со ст.167 ТК РФ, при направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

На основании ст.168 ТК РФ, в случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

* расходы по проезду;
* расходы по найму жилого помещения;
* дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
* иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются коллективным договором или локальным нормативным актом.

В данном случае работнику будут оплачены суточные и проезд в указанное место командировки, в размере в соответствии с Положением «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Расчет среднего заработка работника независимо от режима его работы производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

**ЗАДАЧА № 3**

Преподаватель ВУЗа С. появился на работе (в день, когда не было занятий) в нетрезвом состоянии. На замечание коллег ответил грубостью, затем стал их оскорблять. Один из сотрудников произвел видеозапись случившегося, которая была передана ректору. Через несколько дней С. был уволен за совершение аморального поступка, несовместимого с дальнейшим продолжением работы по п. 8 ст. 81 ТК РФ. С. Обратился суд с заявлением о восстановлении на работе, указывая, что появление в состоянии алкогольного опьянения было вне рабочее время.

Какое решение должен вынести суд? Имеет ли видеозапись документальное значение?

**Источники:**

1. Трудовой кодекс РФ;
2. ГПК РФ.

**Решение:**

В данном случае, суд должен восстановить С., на рабочем месте, т.к. п.8 ст.81 ТК РФ, предусматривает, что совершение аморального проступка было на рабочем месте и в рабочее время. А в этом случае, С. совершил данное деяние вне рабочее время.

Видеозапись имеет документальное значение, на основании ст.185 ГПК РФ.

Но т.к. проступок был совершен вне рабочее время, суд должен восстановить С. на работе.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации: [принят Государственной Думой РФ 21 декабря 2001г.] № 197-ФЗ.
2. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации: [принят Государственной Думой РФ 23 октября 2002г.] № 138-ФЗ.
3. Положение «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», утвержденное Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 г. №922.