**Контрольная работа**

**Трудовое право**

**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 устроиться Волков в приёме на работу отказал по той причине, что он не вправе взять на работу работника, который находиться в отпуске за свой счёт.

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

Исходя из условий задачи видно, что руководитель организации, в которую пытался устроиться Волков, отказав ему в приёме на работу, нарушил пункт 9 ч. 2 ст. 59 ТК РФ, которая предусматривает возможность заключения срочного трудового договора по соглашению сторон «с лицами, поступающими на работу по совместительству». Но, принимая во внимание условие задачи можно сказать, что если такое соглашение между работником и работодателем не было достигнуто, то руководитель данной организации правомерно отказал Волкову в приёме на работу. В соответствии с ст. 282 ТК РФ «Совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Работа по совместительству может выполняться работником, как по месту его основной работы, так и у других работодателей.

В соответствии со ст. 284 ТК РФ продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часов в день.

В те дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). Однако во всех этих случаях продолжительность рабочего времени при работе по совместительству в течение одного месяца (другого учетного периода) не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

**Эти нормы не применяются в случаях, когда по основному месту работы работник приостановил работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок не более 15 дней (ч. 2 ст. 142 ТК РФ) или отстранен от работы на определенный срок в соответствии с медицинским заключением (ч. 2, 4 ст. 73 ТК РФ).**

**Задача № 2**

работник отпуск командировка увольнение

Работник одной из частных организаций был направлен в служебную командировку сроком на 5 дней. На период нахождения работника в командировке ему был сохранён 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 определённой суммы.

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

Статья 166 ТК дает понятие служебной командировки. Это поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.

Служебное поручение должно соответствовать трудовой функции работника и выполняться в интересах работодателя.

Направление в командировку является обязательным для работника, он не может отказаться от поездки без уважительных причин. При этом важно помнить, что некоторые категории работников не могут быть направлены в командировку, например, беременные женщины (ст. 259 ТК), несовершеннолетние (ст. 268 ТК). Ученики не могут быть направлены в командировку, не связанную с ученичеством (ст. 203 ТК), работники, воспитывающие малолетних детей (до 3 лет), могут быть направлены в служебную командировку только с их согласия (ст. 259 ТК).

В соответствии с ст. 166 Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются.

Также не признаются служебной командировкой:

1) поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути (например, экспедиторы, водители);

2) поездки работников, работа которых имеет разъездной характер (например, курьеры).

Статья 167 ТК РФ устанавливает три гарантии, обеспечивающие права работника при направлении в командировку:

- сохранение рабочего места (должности) на период командировки;

- сохранение среднего заработка за время командировки;

- возмещение работнику расходов, связанных со служебной командировкой, указанных в комментируемой статье (расходы по проезду к месту командировки и обратно, расходы по найму жилого помещения, суточные, иные расходы, произведенные работником с разрешения работодателя).

Сохранение рабочего места (должности) за работником на период командировки означает, что работник, находящийся в командировке, не может быть уволен и на его место не может быть принят другой работник. Работодатель в случае производственной необходимости для выполнения обязанностей командированного работника может перевести на его место другого работника при наличии согласия. Продолжительность такого перевода не может превышать 1 месяца в течение календарного года (ст.74 ТК РФ).

Средний заработок за работником, находящимся в командировке, сохраняется за все рабочие дни недели по графику, установленному по месту постоянной работы, приходящиеся на время командировки, а также за время нахождения в пути.

Средний заработок исчисляется по правилам, установленным ст. 139 ТК и Положением об особенностях исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 11.04.2003 N 213 (в ред. от 18.11.2003).

По просьбе работника заработная плата может пересылаться командированному работнику за счет организации, которой он командирован.

При направлении в командировку лица, работающего по совместительству, средний заработок сохраняется в той организации, которая его командировала. Если же работник направляется в командировку одновременно по основной и совмещаемой работе - по обеим должностям, то расходы на оплату командировки распределяются между командирующими организациями по соглашению между ними (п. 9 Инструкции Минфина СССР, Госкомтруда СССР и ВЦСПС "О служебных командировках в пределах СССР").

Статья 168 ТК указывает, что порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются коллективным договором или локальным нормативным актом организации.

Правительством РФ принято Постановление "О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета". Это Постановление предусматривает возмещение:

расходов по найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное помещение) - в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более 550 руб. в сутки. При отсутствии документов, подтверждающих эти расходы, - 12 руб. в сутки;

расходов на выплату суточных - в размере 100 руб. за каждый день нахождения в служебной командировке;

расходов по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда:

железнодорожным транспортом - в купейном вагоне скорого фирменного поезда;

водным транспортом - в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного судна всех линий сообщения, в каюте I категории судна паромной переправы;

воздушным транспортом - в салоне экономического класса;

автомобильным транспортом - в автотранспортном средстве общего пользования (кроме такси);

при отсутствии проездных документов, подтверждающих произведенные расходы, - в размере минимальной стоимости проезда:

железнодорожным транспортом - в плацкартном вагоне пассажирского поезда;

водным транспортом - в каюте X группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте III категории речного судна всех линий сообщения;

автомобильным транспортом - в автобусе общего типа.

Гражданским служащим согласно п. 8 ч. 1 ст. 52 ФЗ о государственной службе гарантируется возмещение расходов, связанных со служебными командировками. Порядок и условия командирования гражданского служащего устанавливаются соответственно указом Президента РФ и нормативными правовыми актами субъекта РФ.

Все расходы обычно возмещаются по представлении документов, их подтверждающих. Исключения из этого правила могут быть установлены коллективным договором или локальным нормативным актом. Например, Инструкция (п. 17) предусматривает, что в тех случаях, когда размер расходов на служебные командировки известен заранее, руководитель организации вправе разрешать оплату этих расходов командированным работникам без представления подтверждающих документов.

Если документы, подтверждающие произведенные работником расходы по найму жилого помещения и проезду, не могут быть представлены ввиду их утраты или иных причин, руководитель организации может разрешить оплату расходов по найму и оплату проезда по минимальной стоимости (п. 19 Инструкции).

**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 произвёл видеозапись случившегося, которая была передана ректору. Через несколько дней С. был уволен за совершение аморального проступка, несовместимого с дальнейшим продолжением работы по п.8 ст.81 ТК РФ. С. обратился в суд с заявлением о восстановлении на работе, указывая, что появление в состоянии алкогольного опьянения было в не рабочее время.

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

Если же виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то трудовой договор также может быть расторгнут с ним по пункту 7 или пункту 8 части первой статьи 81 ТК РФ, но не позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (часть пятая статьи 81 ТК РФ).

При применении рассматриваемого основания расторжения трудового договора работодателем должно быть доказано совершение указанным работником аморального проступка. Судебная практика исходит из того, что аморальный проступок может быть совершен как по месту работы, так и в быту. Понятие аморального проступка связано с совершением работником виновных и противоправных действий, которые противоречат установленным законодательством и внутренними документами учебного заведения правилам поведения. Например, нецензурная брань в адрес обучающихся может быть признана аморальным проступком. Совершение данного проступка по месту работы непосредственно связано с ненадлежащим выполнением трудовых обязанностей, в частности воспитательной функции. В связи, с чем аморальный проступок, совершенный по месту работы, следует признавать дисциплинарным правонарушением. Оценку аморальности совершенных по месту работы действий вправе давать полномочные представители работодателя, которые призваны организовать учебный и воспитательный процесс. Причем работник может совершить аморальный проступок по месту работы и в нерабочее время. Однако особенность трудовой функции указанных работников заключается в том, что любое их появление на работе связано с воспитательным воздействием на обучающихся. В связи, с чем и в этом случае совершенные работником виновные и неправомерные действия могут рассматриваться как дисциплинарный проступок. Факт совершения аморального проступка вне места работы не может устанавливаться работодателем. Данный факт должен быть подтвержден приговором суда, постановлением судьи о совершении уголовно или административно наказуемого деяния. Причем данное деяние должно исключать возможность продолжения работы, связанной с воспитательной деятельностью. Перечень проступков, совершение которых вне места работы исключает возможность выполнения воспитательных функций, в соответствии с ч. 2 ст. 331 ТК РФ должен быть утвержден федеральным законом. Отсутствие данного перечня и решения полномочного органа о запрещении заниматься воспитательной деятельностью в связи с совершением определенного деяния является препятствием для применения работодателем рассматриваемого основания прекращения трудового договора за проступок, совершенный вне места работы.

Естественно, совершение аморального проступка должно быть подтверждено относимыми, допустимыми, достоверными и достаточными доказательствами, полученными в установленном законодательством порядке. В данном случае также применим порядок, который используется при привлечении к дисциплинарной ответственности, он предполагает получение от работника объяснений, которые являются одним из доказательств при принятии решения о совершении аморального проступка или об отсутствии такового.

Из всего вышесказанного можно сделать вывод, что преподавателя ВУЗА уволили на законном основании по п. 8 ст. 81 ТК РФ т.к. он появился в состоянии алкогольного опьянения на рабочем месте во внерабочее время, что можно подтвердить показаниями свидетелей и видеозаписью сделанной одним из сотрудников данного ВУЗА. Поэтому суд откажет в приёме заявления.

**Список использованной литературы**

**Нормативные документы**

1. Конституция РФ // Российская газета. 1993 25 декабря.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации. Принят Государственной Думой Российской Федерации 21 декабря 2001 г. (с изм. и доп.)

3. О трудовых книжках: Постановление Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 г. № 225

**Учебная литература и справочные пособия**

1. Айман Т.О. Трудовое право: учебное пособие. М.: Инфра-М, 2002

2. Казанцев В.И. и др. Трудовое право. Учебник для студентов средних учебных заведений / В.И. Казанцев Москва 2005 г.

3. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. М.: Издательство «Приор», 2002 г.

4. Журнал «Деловой Вестник Российской кооперации». М.: издательский дом Центросоюза»