# Задача 1

Яковлева работала в организации уборщицей, получая оплату не реже одного раза в месяц. Она выполняла работу в установленные часы: часть помещений по указанию коменданта убирала до начала, а остальные по окончании рабочего дня организации. Через два года Яковлева обратилась с заявлением о предоставлении ей ежегодного отпуска. Директор организации отказал Яковлевой в предоставлении отпуска, ссылаясь на то, что она работает по договору подряда; трудовой договор с ней не заключался и приказ о приеме на работу не издавался, поэтому у нее нет права на отпуск.

***В каком правоотношении состоит Яковлева с данной организацией?***

**Решение:**

К трудовым отношениям близко примыкают отношения, регулируемые гражданским правом (например, при заключении договора подряда, поручения). Оба вида отношений возникают в силу договорных соглашений между сторонами. Например, гражданин заключает трудовое соглашение, по которому может быть оформлен как гражданский договор, так и трудовой. Для правильного применения законодательства нужно выяснить, какой же договор заключен сторонами в действительности.

Такое отграничение необходимо проводить в первую очередь по предмету договора. Предметом трудового договора является сам процесс труда работника в соответствии с трудовой функцией (работой по определенной специальности, квалификации или должности) и подчинением правилам внутреннего трудового распорядка. Предмет же гражданских отношений - это овеществленный результат труда (написанная книга, построенный гараж, отремонтированное помещение). При выполнении заданий по договору подряда или поручения гражданин не включается в состав трудового коллектива организации, не подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, а организует и выполняет работу по своему усмотрению и на свой риск. Названным договорам присущ и признак возмездности. По гражданско-правовым договорам, связанным с трудом, гражданину оплачивается овеществленный результат труда или выполненное поручение.

Таким образом, считаю, что между Яковлевой и организацией фактически сложились трудовые отношения.

# Задача 2

При проверке выполнения обязательств по коллективному договору на промышленной фирме было установлено, что отдел главного механика не выполняет ряд обязательств по охране труда. В связи с этим профсоюзный комитет фирмы обратился в инспекцию труда субъекта Российской Федерации с предложением о смещении главного механика с занимаемой должности.

***Кто и в каком порядке осуществляет контроль за выполнением условий коллективного договора? Вправе ли профсоюзный комитет сам решать вопрос об ответственности представителей работодателя за нарушение условий коллективного договора?***

**Решение:**

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Согласно ст.43 ТК РФ, действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, - на всех работников соответствующего подразделения.

В соответствии со ст.51 ТК РФ, контроль за выполнением условий коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

В соответствии со ст.13 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ в случае нарушения работодателями, их объединениями, органами исполнительной власти и местного самоуправления условий коллективного договора, соглашения первичные профсоюзные организации, профсоюзы, объединения профсоюзов и их органы вправе направлять им представление об устранении этих нарушений, которое рассматривается в недельный срок. В случае отказа устранить эти нарушения или не достижения соглашения в указанный срок разногласия рассматриваются в соответствии с федеральным законом (ст.38 ТК РФ).

# Задача 3

В юридическом отделе меховой фабрики освободилась должность старшего юрисконсульта. Поскольку пригласить на эту должность никого не удалось, администрация перевела на нее юрисконсульта Сергеева, работающего в том же отделе, мотивируя этот перевод производственной необходимостью. Срок такого перевода установлен не был. Через три месяца после этого администрация нашла подходящего, по ее мнению, юриста для выполнения обязанностей старшего юрисконсульта, а Сергееву предложила вернуться на прежнюю должность. Сергеев обжаловал увольнение, считая его неправильным, поскольку с обязанностями старшего юрисконсульта он справлялся.

***Имела ли администрация фабрики право перевести Сергеева на должность старшего юрисконсульта? Должна ли была она указать срок перевода Сергеева? Какое решение следует принять по жалобе Сергеева?***

**Решение:**

В соответствии со ст.72.2 ТК РФ, по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

В данном случае было нарушено несколько норм о переводе: не было заключено письменное соглашение между Сергеевым и организацией; не был указан срок такого перевода и основания (для замещения временно отсутствующего работника).

Таким образом, учитывая то, что временный перевод для замещения временно отсутствующего работника, согласно указанной норме ТК РФ, может быть лишь до одного года, а также то, что в нашем случае работник был найден через три месяца на должность, которую замещал Сергеев, он должен быть переведен на свое прежнее место работы.

# Задача 4

В связи с внедрением новых приборов техник-оператор Крымов был уволен по обнаружившемуся несоответствию занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации согласно подп. "б" п.3 ст.81Трудового кодекса РФ. Крымов обратился в суд с иском о восстановлении на работе, указывая, что имеет среднетехническое специальное образование, проработал на предприятии более 10 лет, освоил работу на приборах нескольких поколений. С новыми приборами работать не может, поскольку поставщики не прислали своего представителя для ознакомления с характеристиками этих приборов. Ответчик иск не признал и пояснил, что работа на новых приборах требует квалификации более высокого уровня, чем у Крымова, которому предлагали работу в должности техника хозяйственного отдела, от которой он отказался.

***Какое решение должен вынести суд?***

**Решение:**

Работодатель может уволить работника из-за недостаточной квалификации последнего лишь в случаях, когда имели место реальные факты, свидетельствующие о профессиональной непригодности работника. Например, работник допускает в работе брак, не может выполнить работу, так как не в состоянии освоить необходимую технологию работ и т.п. При этом недопустимо руководствоваться общим сложившимся мнением о невысоких деловых качествах работника, о его слабой профессиональной подготовке. Для увольнения по подп. б п.3 ст.81 ТК работодатель должен располагать конкретными фактами, надлежащим образом задокументированными, например, актом о допущенном браке, рапортом, докладной запиской непосредственного руководителя работ и т.д.

Судить о том, соответствует работник занимаемой должности или нет, позволяют, например, результаты аттестации. В последние годы принят целый ряд нормативных актов, регулирующих вопросы аттестации тех или иных категорий работников. Например, Правительство Российской Федерации постановлением N 234 от 16.03.2000 г. утвердило "Положение о проведении аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий". Минтруда Российской Федерации утвердило (Постановлением N 23 от 12.10.92.)"Положение о порядке проведения аттестации государственных служащих органов исполнительной власти". Совместным Постановлением Минтруда Российской Федерации (N 27) и Минюста Российской Федерации (N 8/196) от 23.10.92 утверждены "Основные положения о порядке проведения аттестаций служащих учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании" и др. по вопросу аттестации аудиторов, арбитражных поверенных, специалистов по работе с ценными бумагами и т.п. приняты нормативные акты соответствующими федеральными органами исполнительной власти (например, Минфином Российской Федерации, ФКЦБ, Роспатентом и др.).

Все упомянутые правовые акты исходят из следующих принципов проведения аттестации:

а) аттестация должна проводиться периодически - не реже одного раза в 2-3 года (а в органах центральной исполнительной власти раз в 5 лет);

б) для ее проведения создается специальная аттестационная комиссия, она должна включать представителей работодателя (обычно это руководители кадровой и юридической служб, а небольших организациях - сами руководители), независимых экспертов, в том числе и представителей выборных профорганов, трудового коллектива и т.д.;

в) аттестация призвана установить деловые, профессиональные качества работника, его личный трудовой вклад, соответствие предъявляемым требованиям, определение степени необходимости повышения квалификации, определение непригодности для выполнения работы и т.п.;

г) по результатам аттестации работнику может быть дана одна из следующих оценок:

соответствует занимаемой должности (выполняемой работе);

соответствует занимаемой должности (выполняемой работе) при условии устранения тех или иных обнаруженных недостатков, выполнения рекомендаций аттестационной комиссии, с повторной аттестацией через год;

не соответствует занимаемой должности. В этом случае работник может быть уволен по п.3 ст.81 ТК.

При рассмотрении трудовых споров лиц, уволенных по п.3 ст.81 ТК, судебные органы очень тщательно анализируют процедуру проведения аттестации, ее объективность и т.п. Поэтому организация, уволившая работника в связи с обнаружившимся несоответствием занимаемой должности (выполняемой работе) по результатам аттестации, должна правильно провести эту аттестацию. Необходимо, в частности, чтобы перед проведением аттестации на работника была составлена письменная служебная характеристика, она должна содержать всестороннюю оценку работника, его сильных и слабых сторон, результаты работы за предыдущий период и т.п. По результатам аттестации нужно составлять аттестационный лист.

В любом случае необходимо иметь в виду, что судебные органы обязаны выводы аттестационной комиссии о деловых качествах работника оценивать в совокупности с другими доказательствами по делу.

# Список использованных нормативных актов и литературы

1. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993. // Российская газета. 1993.25 декабря.
2. Гражданский кодекс РФ. Часть 1 от 30.11.94 №51-ФЗ // СЗ РФ. 1994. №32. Ст.3301.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. от 25.11.2009) // СЗ РФ. 2002. № 1. Ст.3
4. Федеральный закон "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ (в ред. от 01.07.2010) // СЗ РФ. 1996. № 3. Ст.148
5. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) // Под ред. О.В. Смирнова. - М.: Кнорус, 2004. С.289
6. Российское трудовое право. Учебник для вузов // Под ред. А.Д. Зайкина. - М.: Норма-Инфра, 2003.
7. Трудовое право России. / Под ред.А.С. Пашкова - СПб., 1994, с.121.
8. Трудовое право России. Учебник для вузов /Под ред.Р.З. Лившица, Ю.П. Орловского - М., 2008, с.4.