ОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫ УНИВЕРСИТЕТ

ИМЕНИ Ф. М. ДОСТОЕВСКОГО

ЮРИДИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

КАФЕДРА ТРУДОВОГО ПРАВА

Студент группы

№ ЮЮ 540 ЗУ

**Контрольная работа**

**Вариант 1 (А-И)**

Научный руководитель

Ст. преподаватель

И.В.Аленина

Омск

2007

**Содержание**

Вопрос: Дайте сравнительную характеристику коллективного договора и локального нормативного акта. 3

Задача 1: Мулькин обратился в суд с иском об отмене дисциплинарного взыскания (выговора), которое было назначено ему за прогул при следующих обстоятельствах: 1 апреля Мулькин с целью разыграть директора симулировал приступ ветряной оспы, в связи, с чем был немедленно отпущен домой и отсутствовал на своем рабочем месте 6 часов. В объяснении он указал, что в «шутке» участвовал весь коллектив, включая заместителя директора. Решите дело. 13

Задача 2: В связи с необходимостью закончить бетонные работы начальник строительного участка Скорый приказал рабочим Жутову и Потехину работать без обеденного перерыва. Однако рабочие отказались выполнить приказ, заявили, что это их свободное время и то, что бетон пересохнет, их мало волнует, поскольку им за это дополнительно не платят. Начальник цеха сказал, что он не против повышенной оплаты их работы, но что для этого нет правовых оснований. За отказ от работы обещал привлечь к ответственности. Правомерны ли действия начальника участка? Можно ли работников привлечь, в случае производственной необходимости, к работам в обеденный перерыв, и если да, то в каком порядке? 19

Список использованной литературы 23

**Вопрос: Дайте сравнительную характеристику коллективного договора и локального нормативного акта**.

Прежде всего дадим понятие и краткую характеристику локальным правовым актам (далее –ЛНА).

Статьей 8 ТК РФ работодателю предоставлено право принимать ЛНА, содержащие нормы трудового права в пределах своей компетенции согласно законам и иным нормативным правовым актам, коллективным договорам, соглашениям.

Как справедливо отмечает С.В. Ведяшкин, в рыночных условиях хозяйствования в правовом регулировании трудовых отношений организации значительно возрастает роль локальных норм, соответствующих форм их объективации. Локальные нормативные акты, являясь источником трудового права, представляют собой систему, в основе которой, в конечном счете, лежит совокупность общественно-трудовых отношений, отражающих специфику производства, технологии, технологического процесса организации[[[1]](#footnote-1)].

ЛНА обогащают систему источников трудового права и нередко становятся основой автономного (децентрализованного) метода правового регулирования трудового права[[[2]](#footnote-2)].

По определению **Т.В. Маленко** локальный нормативный акт - это нормативный акт, содержащий нормы трудового права, направленный на урегулирование трудовых отношений и принятый в пределах своей компетенции и распространения властных полномочий работодателем в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашением[[[3]](#footnote-3)].

ЛНА, принятые в организации, устанавливают ее особый, внутренний правопорядок - результат допускаемой и охраняемой государством нормотворческой деятельности.

ЛНА имеют юридическую силу только в рамках деятельности конкретного работодателя, в том числе в его филиалах, расположенных на других территориях. Это, например, положения, касающиеся рабочего времени, времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, трудового распорядка и трудовой дисциплины, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, аттестации работников, охраны труда и т.д. Иными словами, ЛНА принимаются по определенным узким вопросам, необходимым каждому конкретному работодателю.

Работодатель может принимать локальные нормативные акты по любым производственным вопросам, с учетом того, что ЛНА, ухудшающий положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, недействителен. Таким образом, Трудовой кодекс РФ определил специальный предел для ЛНА работодателя, которые должны соответствовать не только законодательным и иным правовым актам, но и коллективному договору, соглашениям.

Локальные нормы, как правило, регулируют тот же круг правоотношений в сфере труда, что и общие нормы трудового законодательства, но с учетом их особенностей в конкретных условиях того или иного работодателя. Например, продолжительность рабочей недели, продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливаются ст. 91, 115 ТК РФ, а распределение рабочего времени (режим труда) в конкретных условиях данного работодателя с учетом специфики производства и труда может устанавливаться при помощи локальных правовых норм (например, правил внутреннего трудового распорядка, графика работы организации, графика сменности и др.).

Таким образом, как отмечает Ю.Н. Полетаев, по сравнению с законодательным регулированием, осуществляемым в централизованном порядке, локальное регулирование отличается некоторым своеобразием, которое проявляется в том, что:

* осуществляется непосредственно в сфере труда — у работодателей;
* имеет подзаконный характер, главным образом, развивая и конкретизируя положения законодательных и иных нормативных актов, принятых в установленном законом порядке компетентными органами и не может противоречить централизованному регулированию;
* направлено на упорядочение таких общественных отношений, которые являются специфическими для данного работодателя и не урегулированы (или не полностью урегулированы) в централизованном порядке;
* осуществляется во многих случаях с участием самих работников организации или их представительного органа в случаях, предусмотренных законом (ст. 29–31 ТК РФ) [[[4]](#footnote-4)].

Правовым основанием (базой) для локального нормотворчества все же остаются федеральные, региональные и отраслевые нормативные правовые акты и в первую очередь Трудовой кодекс РФ. Законодатель в нем, как правило, указывает общее направление, круг вопросов локального нормативного регулирования. В ряде случаев в ТК РФ содержится весьма подробный перечень вопросов, которые подлежат правовой регламентации при локальном регулировании. Примером тому может служить ст. 189 ТК РФ, определяющая содержание и структуру правил внутреннего трудового распорядка. В других случаях ТК РФ содержит только принципиальные указания о возможности принятия локального нормативного акта. К примеру, в соответствии со ст. 135 ТК РФ работодатель имеет право устанавливать различные системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера и системы премирования. Такие вопросы должны решаться работодателем путем разработки ЛНА, принимаемого с учетом мнения представительного органа работников.

Для всесторонней характеристики ЛНА их можно подразделить на определенные виды по следующим основаниям:

* сфере действия;
* сроку действия;
* способу их принятия;
* степени обязательности.

По сфере действия выделяются ЛНА общего (широкого) и специального (узкого) действия. ЛНА общего (широкого) действия включают нормы, касающиеся регулирования различных сторон трудового отношения. К таким локальным актам следует отнести, например, правила внутреннего трудового распорядка или положение о персонале. ЛНА специального (узкого) действия либо регулируют отдельные стороны трудового отношения, как, например, график отпусков или положение об оплате труда, либо их действие касается, лишь определенных категорий работников, например, инструкция по работе с клиентами.

По сроку действия ЛНА могут быть подразделены на акты неопределенного срока действия (это бóльшая часть ЛНА) и определенного срока действия (график отпусков). Неопределенный срок действия ЛНА (до замены новыми или до отмены) позволяет быстро учитывать изменяющиеся условия труда и в то же время своевременно устанавливать соответствующее нормативное регулирование.

По способу принятия ЛНА следует подразделить на два вида: акты, принимаемые работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации и единоличные акты работодателя.

По степени обязательности ЛНА можно подразделить на обязательные (предписанные законодательством), обязательные при определенных условиях (например, при условии проведения аттестации, согласно ч. 2 ст. 81 ТК РФ необходимо принимать соответствующий ЛНА) и факультативные (необязательного характера, принимаемые исключительно по решению работодателя).

Необходимо отметить, что иногда ЛНА путают с организационно-распорядительными документами. Отличие ЛНА от последних заключается в том, что он распространяет свое действие на всех работников организации (часть работников) и направлен на многократное применение. Так, к ЛНА следует отнести правила внутреннего трудового распорядка, положения об оплате труда, стимулирующих и компенсационных выплатах, о премировании, которые действуют в отношении всех работников и рассчитаны на многократное применение. К организационно-распорядительным документам относятся, например, приказы о приеме на работу, увольнении, применении дисциплинарного взыскания, поскольку в них указывается конкретный работник, и они применяются только один раз.

Кроме того, ЛНА в определенных случаях должны быть приняты с учетом мнения представительного органа работников. Такие случаи предусмотрены в ТК РФ и иных нормативных правовых актах, свою очередь организационно-распорядительные документы издаются руководителем единолично, и мнения представительного органа работников не требуется.

Таким образом, можно сформулировать понятие локальных нормативных актов как принятых работодателем в установленном порядке правил обязательного поведения работников и работодателя, регулирующих трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения по вопросам условий труда работников, а также организационно-управленческой деятельности работодателя.

Коллективный договор.

Законодатель в целях содействия договорному регулированию социально-трудовых отношений и согласованию социально-экономических интересов работников и работодателей установил правовые основы разработки, заключения и выполнения коллективных договоров и соглашений.

Статья 40 ТК определяет коллективный договор как правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

В условиях рыночной экономики коллективный договор наряду с коллективными соглашениями признается одним из видов правовых актов социального партнерства, позволяющих поддерживать социальную стабильность и баланс интересов участвующих в коллективных переговорах сторон. Коллективный договор нужен, чтобы работники предприятия и работодатель могли при желании закрепить в нем различные взаимные обязательства, согласовать свои социально-экономические интересы.

Как правильно отмечает Т.В. Маленко, новый Трудовой кодекс РФ не относит коллективный договор к локальным нормативным актам, выделяя его наряду с трудовыми договорами и соглашениями в группу источников трудового права, принятых в договорном порядке (ст. 9 ТК РФ)[[[5]](#footnote-5)].

Коллективный договор занимает совершенно особое место среди нормативных актов, действующих только в отношении одного предприятия. Прежде всего, потому, что это двусторонний документ, тогда как основная масса локальных нормативных актов принимается только работодателем. При этом, в отличие от трудового договора, стороной коллективного договора являются все работники организации (в лице представителей) либо их часть (поскольку коллективный договор может быть заключен не только в организации, но и в любом ее обособленном структурном подразделении). Таким образом, в отличие от ЛНА, любой коллективный договор - продукт коллективных переговоров, проведенных представителями работников и работодателя. При этом стороны во многом самостоятельны в решении вопросов, связанных с разработкой и согласованием условий коллективного договора (ст. 41 ТК). Главное при этом не нарушить императивные положения ТК РФ, указанные в ст. 40, 41 ТК РФ.

Основными принципами заключения коллективных договоров являются:

* соблюдение норм законодательства;
* полномочность представителей сторон;
* равноправие сторон;
* свобода выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективных договоров, соглашений;
* добровольность принятия обязательств;
* реальность обеспечения принимаемых обязательств;
* систематичность контроля и неотвратимость ответственности.

Коллективный договор - это системно ориентированный нормативный акт, призванный конструировать принципиальные положения и устанавливать взаимосвязи входящих в него правовых норм. Иными словами, он должен определять локальные "правила игры" в отношениях работодателя и работников.

По мнению Г.В. Хныкина, коллективный договор - это кодификационный, т.е. сводный, систематизированный правовой акт, который задуман как модельный локальный кодекс. По содержанию и структуре он представляет собой Трудовой кодекс в миниатюре, так как в нем представлены нормы почти всех институтов трудового права - от трудового договора до трудовых споров[[[6]](#footnote-6)].

Трудовой договор содержит основные положения, которые получают более детальное регламентирование в соответствующих ЛНА. Например, в текст коллективного договора рекомендуется включать лишь основные условия зарплатной политики организации (принципы формирования фонда оплаты труда, определения тарифов, окладов работников). Это нужно для того, чтобы минимальная заработная плата в компании была четко определена и в дальнейшем не возникало трудностей при исполнении коллективного договора. Конкретные условия оплаты труда лучше изложить в отдельных локальных нормативных актах, например в Положении об оплате труда, Положении о премировании по итогам работы за месяц (год).

Коллективный договор определяет взаимные обязательства работников и работодателя по вопросам функционирования конкретного предприятия. В первую очередь это вопросы оплаты труда, выплаты пособий и компенсаций, условий труда, а также иные, в том числе льготы и преимущества для работников, устанавливаемые работодателем с учетом финансово-экономического положения организации (ст.41 ТК РФ). То есть коллективный договор дополняет ТК РФ, содержащий минимум общеобязательных норм, условиями, обязательными для соблюдения сторонами на конкретном предприятии. При этом, если в коллективный договор включены условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, то они не могут применяться (ст.9 ТК РФ).

В соответствии со статьей 42 ТК РФ заключению коллективного договора в организации предшествуют коллективные переговоры сторон по разработке проекта коллективного договора и условий его заключения. Порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения определяется сторонами.

Содержание и структуру коллективного договора также формируют стороны трудовых отношений. А законодатель дает лишь примерный перечень того, что может быть в нем определено.

Как источник трудового права коллективный договор является основой для принятия многих ЛНА, в соответствии со ст. 8 ТК РФ локальные нормативные акты принимаются работодателем в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

Согласно п. 3 ст. 8 ТК РФ, коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников.

Все локальные акты, принятые в случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, в соответствии с ч. 2 ст. 8 ТК РФ должны пройти процедуры, связанные с учетом мнения представительного органа работников. Явных примеров паритетного (совместного или согласительного) нормотворчества, кроме коллективного договора, ТК РФ не называет. Значит, во всех иных ситуациях, не предусмотренных трудовым законодательством и коллективными договорами, работодатель вправе единолично принимать ЛНА (в частности, структурную схему управления организацией, положения о структурных подразделениях, о персонале, об аттестации работников, стандарты предприятия).

Принятые работодателем ЛНА, должны соответствовать трудовому законодательству, иным нормативным правовым актам, коллективному договору, соглашениям и не должны по сравнению с ними ухудшать положение работников. В противном случае локальный нормативный акт не подлежит применению.

Как было выше отмечено, многие ЛНА в соответствии с предписанием законодательства, должны быть обязательно приняты работодателем, другие приняты при определенных условиях. В свою очередь, заключение коллективного договора - дело добровольное. Статьи 21 и 22 ТК РФ предусматривают право, а не обязанность работника и работодателя заключать коллективный договор. Таким образом, вполне правомерной будет ситуация, если ни собственник организации, ни трудовой коллектив не захотят заключать коллективный договор, а ограничатся только обязательными трудовыми договорами.

Иначе говоря, пока ни одна из сторон не проявила инициативу заключить коллективный договор, существует лишь право на его заключение. Обязанности же у работодателя возникают только после официального письменного уведомления от работников о начале коллективных переговоров.

Как уже отмечалось, по сроку действия ЛНА могут быть подразделены на акты неопределенного срока действия (это бóльшая часть ЛНА) и определенного срока действия (график отпусков). Коллективный договор в соответствии со ст. 43 ТК РФ, заключается не более чем на три года, потом может продлеваться на тот же срок

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.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

В соответствии со ст. 50 ТК РФ коллективный договор нуждается в уведомительной регистрации. Для этого в течение семи дней со дня подписания он направляется представителем работодателя (работодателей) в соответствующий орган по труду. При регистрации орган по труду обязан проверить, не ухудшает ли коллективный договор положения работников по сравнению с действующим законодательством и нормативными правовыми актами. О выявленных нарушениях сообщается представителям сторон, подписавших договор, и в государственную инспекцию труда. Вступление коллективного договора, соглашения в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации.

Таким образом, проведенный сравнительный анализ показал, что коллективный договор и локальный нормативный акт – это локальные документы, различные по своей форме и содержанию, юридической природе, социальной направленности, субъектам, участвующим в их разработке и принятию. Главное различие приведенных категорий заключается в процессах согласования и принятия данных нормативных актов, а также в их правовой природе. Общим качеством, объединяющим эти локальные документы, является их внутрикорпоративный характер, который наделяет их чертами обязательности только применительно к членам одной производственно-трудовой корпорации (работникам данного работодателя).

Следует отметить, что в настоящее время данные категории локальных актов находятся в четкой взаимосвязи и применяются в тесном взаимодействии друг с другом. Гармоничное сочетание локальных нормативных актов и коллективного договора при регулировании трудовых отношений создают условия для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений.

**Задача 1:**

Мулькин обратился в суд с иском об отмене дисциплинарного взыскания (выговора), которое было назначено ему за прогул при следующих обстоятельствах: 1 апреля Мулькин с целью разыграть директора симулировал приступ ветряной оспы, в связи, с чем был немедленно отпущен домой и отсутствовал на своем рабочем месте 6 часов. В объяснении он указал, что в «шутке» участвовал весь коллектив, включая заместителя директора. Решите дело.

**Решение.**

Полагаем, что данное дело должно быть решено в пользу работодателя. Данный вывод основан на нижеприведенных положениях трудового законодательства.

Статьей 15 ТК РФ трудовые отношения определены как отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. В соответствии с названной статьей, а также ст. 20 ТК РФ сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

Права и обязанности сторон трудового договора определены ст. 21 и 22 ТК РФ, в соответствии с которыми работник обязан соблюдать, в том числе правила внутреннего трудового распорядка организации и трудовую дисциплину.

Работодателю предоставляется право привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

Согласно ст. 192 Кодекса работодатель имеет право, но не обязан привлекать к дисциплинарной ответственности работника, совершившего дисциплинарный проступок.

Дисциплинарный проступок - это неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей (ст.192 ТК РФ).

В качестве обязательного признака проступка статья 192 ТК РФ указывает наличие вины работника. Это означает, что если работник не выполняет порученную работу из-за того, что у него не работает компьютер, то его нельзя привлечь к дисциплинарной ответственности (если, конечно, он сам этот компьютер не сломал намеренно). Также не будет нарушением дисциплины невыполнение работником такого требования работодателя, которое подлежит исполнению только с согласия работника. Например, если работник не согласен на отзыв из отпуска, он имеет полное право до окончания отпуска на работу не выходить. И за невыход работодатель не вправе наказать работника[[[7]](#footnote-7)].

Виновным является такое поведение работника, когда он поступает умышленно или неосторожно. Поступая умышленно, работник сознает противоправный характер своего поведения, предвидит его вредные последствия и желает или сознательно допускает их наступление, либо относится к ним безразлично. Например, только умышленно возможно распитие спиртных напитков на работе или присвоение (т.е. обращение в свою пользу) работником вверенных ему ценностей[[[8]](#footnote-8)].

Поступая неосторожно, работник предвидит возможность наступления вредных последствий своего поведения, но без достаточных к тому оснований рассчитывает на их предотвращение, либо не предвидит возможности наступления указанных последствий, хотя должен был и мог их предвидеть.

В подавляющем большинстве случаев работники допускают нарушения установленных для них правил поведения по неосторожности.

Кроме того, привлекать работника к ответственности можно только за невыполнение именно возложенных на него трудовых обязанностей (ст.192 ТК РФ). То есть нельзя объявить выговор бухгалтеру, отказавшемуся мыть окна в своем кабинете. В то же время отказ бухгалтера от составления баланса будет дисциплинарным проступком - ведь это входит в его должностные обязанности.

Еще один момент, который надо учитывать при наложении взыскания, указан в статье 220 ТК РФ. Там сказано, что отказ работника от выполнения работ при возникновении опасности для его жизни и здоровья либо от выполнения не предусмотренных трудовым договором тяжелых работ или работ с вредными или опасными условиями труда не влечет за собой дисциплинарной ответственности.

Согласно п. 35 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2, при рассмотрении дела об оспаривании дисциплинарного взыскания следует учитывать, что неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей является неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций и т.д.). К таким нарушениям, в частности, относятся: отсутствие работника без уважительных причин на работе либо рабочем месте[[[9]](#footnote-9)].

Прогул, то есть отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены), согласно п . «а», ч. 6 ст. 81 ТК является грубым нарушением работником трудовых обязанностей, за которое может последовать расторжение трудового договора по инициативе работодателя. Тем более, прогул, являясь нарушением трудовой дисциплины, внутреннего распорядка, может быть основанием для применения мер дисциплинарного взыскания, в установленном ст. ст. 192, 193 ТК РФ, порядке.

В ст. 192 ТК дан общий перечень дисциплинарных взысканий, которые могут быть применены ко всем работникам:

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение.

Помимо названных видов федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены и другие дисциплинарные взыскания, но в любом случае не допускается применение взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

За каждый проступок Трудовой кодекс позволяет применить только одно дисциплинарное взыскание. Это означает, что за прогул нельзя одновременно объявить работнику выговор и уволить с работы.

Вместе с тем наложение дисциплинарного взыскания (например, объявление выговора) не освобождает работника от исполнения своих трудовых обязанностей. Это означает, что, если работник продолжает "упорствовать" и не исполняет (или ненадлежащим образом исполняет) без уважительных причин свои трудовые обязанности, несмотря на объявленный выговор, к нему допустимо применить новое дисциплинарное взыскание.

Порядок применения дисциплинарных взысканий определен ст. 193 ТК РФ. Так, до применения взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме и в случае отказа работника дать объяснение составляется соответствующий акт (ранее обязанность составлять акт за работодателем не закреплялась). Однако следует иметь в виду, что отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Особое внимание следует обратить на сроки применения взыскания: оно может быть применено не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников, и не позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - не позднее двух лет со дня его совершения (в указанные сроки не включается время производства по уголовному делу)[[[10]](#footnote-10)].

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание, которое оформляется приказом (распоряжением) работодателя и объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания (ранее действовавший порядок не определял срок объявления указанного приказа работнику, и его установление имеет защитный характер для работника, поскольку пропуск срока является основанием для обжалования применения дисциплинарного взыскания в государственной инспекции труда или органа по рассмотрению трудовых споров). В случае если работник отказывается подписать приказ (распоряжение), то составляется акт об этом.

Таким образом, для того чтобы дисциплинарное взыскание было законным, оно должно налагаться на сотрудника, состоящего в трудовых отношениях с данным работодателем; деяние, совершенное работником, должно содержать признаки дисциплинарного проступка; наложенное дисциплинарное взыскание должно быть предусмотрено ТК РФ, федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине; при применении дисциплинарных взысканий должен быть соблюден порядок, установленный ст. 193 ТК РФ.

В соответствии с условиями задачи, Мулькину, было назначено дисциплинарное взыскание (выговор), за конкретный дисциплинарный проступок - прогул. Очевидно, что Мулькин состоял в трудовых отношениях с данным работодателем, а данное дисциплинарное взыскание предусмотрено ст. 192 ТК.

Отсутствие на рабочем месте без уважительных причин тогда считается прогулом, когда причина отсутствия не является уважительной. Разумеется, закон не мог исчерпывающим образом перечислить все случаи уважительных причин. Традиционно к последним относятся такие, как болезнь работника, смерть его близких, несчастные случаи, необходимость ухода за членом семьи и т.п. Однако любое обстоятельство, свидетельствующее об уважительной причине невыхода на работу, либо отсутствие на рабочем месте, должно приниматься во внимание.

И хотя Мулькин отсутствовал на рабочем месте с разрешения администрации, это не является поводом, считать данное отсутствие законным, т.к. руководитель, введенный в заблуждение, отпускал работника считая, что его здоровью угрожает реальная угроза. Данная причина, являлась бы законной, и уважительной лишь в случае подтверждения факта обращения за медицинской помощью в соответствующее медицинское учреждение.

Таким образом, вряд ли симуляцию приступа ветряной оспы, можно назвать уважительной причиной неисполнения работником возложенных на него трудовых обязанностей, в течение шести часов.

Из условия задачи следует, что Мулькин отсутствовал именно на рабочем месте, при этом более четырех часов, достаточных для того, чтобы считать его отсутствие прогулом.

Из объяснения Мулькина, следует, что его поступок, является розыгрышем, шуткой. Но шутки, не должны нарушать чьи-либо права, и наносить ущерб трудовой деятельности организации. И хотя в условии задачи, не назван ущерб, ясно, что неисполнение трудовых обязанностей работником, не могло принести пользу деятельности организации. Так, например, из-за его отсутствия, могло быть сорвано какое-либо мероприятие, сделка, производственный процесс, не выполнен план, не исполнены договорные обязательства перед клиентами и партнерами и т.п.

С условием того, что данный поступок был совершен 1 апреля, в день юмора и смеха, его можно было бы считать шуткой, розыгрышем, если бы после того, как Мулькин, получил разрешение покинуть рабочее место, объявил об этом. Но, скорее всего, целью Мулкина являлось не веселье, а желание получить под мнимым предлогом, дополнительное свободное от работы время.

Данный проступок совершен умышленно, спланировано, на что указывает факт, подготовки к его осуществлению - «в «шутке» участвовал весь коллектив, включая заместителя директора. Возможно, что весь коллектив, был также, как и директор, введен в заблуждение, относительно истинных целей Мулькина.

Таким образом, в данном деле на лицо неисполнение Мулькиным по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, т.е. дисциплинарный проступок, за который директор имел полное право наложить дисциплинарное взыскание.

Если при наложении дисциплинарного взыскания Мулькину, работодателем был соблюден порядок, установленный ст. 193 ТК РФ, то у суда нет законных оснований, удовлетворить иск в пользу истца.

# Задача 2:

# В связи с необходимостью закончить бетонные работы начальник строительного участка Скорый приказал рабочим Жутову и Потехину работать без обеденного перерыва. Однако рабочие отказались выполнить приказ, заявили, что это их свободное время и то, что бетон пересохнет, их мало волнует, поскольку им за это дополнительно не платят. Начальник цеха сказал, что он не против повышенной оплаты их работы, но что для этого нет правовых оснований. За отказ от работы обещал привлечь к ответственности.

# Правомерны ли действия начальника участка? Можно ли работников привлечь, в случае производственной необходимости, к работам в обеденный перерыв, и если да, то в каком порядке?

**Решение.**

Согласно ст. 108 ТК РФ, в течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

В соответствии с положениями ст.ст. 106 и 107 ТК РФ, перерывы для отдыха и питания, это время отдыха, время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Поэтому привлечение работника к работе во время обеденного перерыва, без его личного согласия, за исключением случаев, прямо установленных трудовым законодательством, является не законным. Тем более, под угрозой привлечения в случае отказа работника, к ответственности. Согласно ст. 4 ТК РФ, принудительный труд запрещен: «К принудительному труду также относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в то время как в соответствии с настоящим Кодексом или иными федеральными законами он имеет право отказаться от ее выполнения …».

Таким образом, приказ начальника строительного участка Скорого рабочим Жутову и Потехину работать без обеденного перерыва, а также угроза привлечения их к ответственности за отказ от работы, являются неправомерными.

Однако, при соблюдении положений, установленных ст. 99 ТК РФ, работников в случае производственной необходимости, можно было привлечь, к работам в обеденный перерыв.

Специальных норм, регламентирующих в случае необходимости, работу во время обеденного перерыва в ТК РФ не содержит, однако проведенный анализ показал, что работу в обеденный перерыв в случае согласия работника, можно расценивать, как работу за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, т.е. сверхурочную работу.

Согласно ч. 1 ст. 99 ТК РФ, сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Данная статья устанавливает и конкретные случаи, когда допускается привлечение работодателем работника к сверхурочной работе (п. 1-3). В частности: «При необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей» (п.1 ч.1 ст. 99 ТК РФ).

Однако, привлечение к сверхурочной работе в данном случае допускается лишь с письменного соглашения работника (оно может быть выражено, например, учинением на приказе о введении сверхурочных работ надписи "согласен", "не возражаю" и т.п.).

Согласно ч.2 ст. 99, привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В случаях, перечисленных в п. 1-3 ст. 99 ТК РФ, работодателю достаточно получить согласие самого работника. В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

При этом, продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Таким образом, описанная в задаче ситуация, не относится к случаям, предусмотренным ч.2 ст. 99 ТК РФ, когда начальник строительного участка Скорый, мог привлечь рабочих Жутова и Потехина работать к сверхурочной работе без их согласия, а относится к случаю предусмотренному п.1 ч.1 ст. 99 ТК РФ, когда ему было необходимо получить их письменное согласие.

Для правильного применения норм ст. 99 ТК нужно также учитывать положения ст. 152 ТК, согласно, которым сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Таким образом, заявление начальника цеха, о том, что нет правовых оснований повышению оплаты труда, в случае согласия работников работать в обеденный перерыв, является противоречащим нормам трудового законодательства. В случае письменного согласия, работа, выполненная Жутовым и Потехиным, должна была быть оплачена за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере.

**Список использованной литературы**

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (Редакция на 30.06.2006)// Собрании законодательства Российской Федерации от 7 января 2002 г. N 1 (часть I) ст. 3

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"// "Российская газета" от 8 апреля 2004 г. N 72

Букреева. Е. К вопросу о классификации локальных нормативных актов на локально-нормативные и локально-договорные источники трудового права. (WWW -документ)// Право и жизнь №105 (15). 2006 URL: http://www.law-n-life.ru/numbers/105\_1\_2.htm

Ведяшкин С.В. Локальные нормативные правовые акты и их роль в установлении внутреннего трудового распорядка в организации. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. - Томск – 2001

Гуев А.Н. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации . - М.: Дело, 2003

Комментарий к Трудовому Кодексу РФ (Коршунов Ю.Н., Коршунова Т.Ю., Кучма М.И., Шеломов Б.А.) - Спарк, 2002 г.

Маленко Т.В. Практика применения трудового законодательства // "Кадровые решения"- 2006.-№12

Полетаев Ю.Н. Локальные нормативные акты в системе трудового законодательства: их функции и основные виды//"Кадровые решения" - 2007-№1

Ситникова Е.Г. Дисциплинарная ответственность работника // "Кадровое дело".- 2003. -N 1.

Хныкин Г.В. Особенности локального нормотворчества// "Практический журнал для руководителей и менеджеров "Законодательство",- 2005, -N 4

1. Ведяшкин С.В. Локальные нормативные правовые акты и их роль в установлении внутреннего трудового распорядка в организации. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. - Томск – 2001 С.4 [↑](#footnote-ref-1)
2. Букреева. Е. К вопросу о классификации локальных нормативных актов на локально-нормативные и локально-договорные источники трудового права. (WWW -документ)// Право и жизнь №105 (15). 2006 URL: http://www.law-n-life.ru/numbers/105\_1\_2.htm [↑](#footnote-ref-2)
3. Маленко Т.В.Практика применения трудового законодательства **//** "Кадровые решения"- 2006.-№12 [↑](#footnote-ref-3)
4. Полетаев Ю.Н. Локальные нормативные акты в системе трудового законодательства: их функции и основные виды//"Кадровые решения" - 2007-№1 [↑](#footnote-ref-4)
5. Маленко Т.В.Практика применения трудового законодательства **//** "Кадровые решения"- 2006.-№12 [↑](#footnote-ref-5)
6. Хныкин Г.В. Особенности локального нормотворчества// "Практический журнал для руководителей и менеджеров "Законодательство", 2005, N 4 [↑](#footnote-ref-6)
7. Ситникова Е.Г. Дисциплинарная ответственность работника // "Кадровое дело", N 1, январь 2003 г. [↑](#footnote-ref-7)
8. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ (Коршунов Ю.Н., Коршунова Т.Ю., Кучма М.И., Шеломов Б.А.) - Спарк, 2002 г. (Комментарий к статье 192) [↑](#footnote-ref-8)
9. См: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"// "Российская газета" от 8 апреля 2004 г. N 72 [↑](#footnote-ref-9)
10. Гуев А.Н. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации . - М.: Дело, 2003. [↑](#footnote-ref-10)