КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА

по курсу «Трудовое право»

по теме: «Трудовые споры»

**Задача 1**

Главный инженер автотранспортной организации на производственном совещании с дежурными механиками предложил им перейти на такой график работы, который позволяет им обойтись без подменных механиков и поэтому можно сэкономить фонд оплаты труда. Суть нового графика заключается в следующем: каждый механик ежедневно работает по 8 часов в смену с одним выходным днем в неделю. За фактическую переработку механикам будет выплачиваться доплата как за сверхурочные работы. С таким графиком все механики согласились, поскольку их устраивали условия оплаты труда. График был составлен, утвержден директором организации и согласован с выборным профсоюзным органом. Дайте оценку законности введенного графика работы. Решите ситуацию по существу

В статье 91 ТК РФ четко сказано, что «нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю». Несмотря на то, что в ст. 99 ТК РФ отмечено, что привлечение к сверхурочным работам (работам за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя) допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации; там же зафиксировано, что «сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год». Однако, при введенном на предприятии графике, сверхурочные работы составят порядка 400 часов в год.

Согласно ст. 9 ТК РФ «коллективные договоры, соглашения, а также трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не могут применяться». Следовательно, новый трудовой график, введенный на предприятии, – незаконен и подлежит отмене.

**Задача 2**

Криптогоров Л.И. был уволен с завода электроприборов по собственному желанию с 10 августа 2005 года. В день увольнения он потребовал выдать ему трудовую книжку, но инспектор отдела кадров отказал ему в этом, напомнив, что Криптогоров был принят на завод 18 марта 1999 года без трудовой книжки по справке с последнего места работы. В этой связи трудовая книжка на Криптогорова на заводе не заводилась, но если он хочет, то ему выдадут справку о том, что он все это время работал на заводе. Криптогоров обратился в суд с иском о взыскании среднего заработка за все время задержки в выдаче трудовой книжки. Решите дело по существу

Принимая Криптогорова Л.И. на работу, администрация завода электроприборов нарушила трудовое законодательство, поскольку согласно ст. 65 ТК РФ «при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства». Согласно ст. 66 ТК РФ «работодатель (за исключением работодателей − физических лиц) обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в организации свыше пяти дней, в случае, если работа в этой организации является для работника основной». Следовательно, в данном случае также имеет место нарушение трудового законодательства со стороны администрации завода электроприборов.

Согласно ст. 80 ТК РФ «в последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку». В ст. 234 ТК РФ сказано, что «Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате … задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки». В этом случае работодатель возмещает работнику материальный ущерб в размере среднего заработка работника за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы (ст. 394 ТК)».

Учитывая вышеизложенное, суд удовлетворит иск Криптогорова.

**Задача 3**

Мастер ОТК Дмитриев А.В. был уволен приказом начальника трамвайного депо в связи с несоответствием занимаемой должности по состоянию здоровья. Дмитриев обратился в суд с иском о восстановлении на работе. В заявлении он указал, что плохое состояние здоровья связано с получением производственной травмы в данной организации в 1994 году, после чего он был признан инвалидом 2 группы в связи с трудовым увечьем. Работодатель предложил ему работу только по трем должностям, хотя вакансий было около 10 единиц. Ответчик иск не признает, так как все требования закона в этой ситуации ей были выполнены. Укажите, какие основания для перевода на другую работу имеются у Дмитриева? Решите ситуацию по существу

Дмитриев А.В. был уволен на основании подпункта «а», пункта 3 ст. 81 ТК РФ. В этом случае работодатель обязан, в частности, представить доказательства, подтверждающие, что состояние здоровья работника в соответствии с медицинским заключением препятствовало надлежащему исполнению им своих трудовых обязанностей (п. 31 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г.). Иначе говоря, увольнение по данному основанию производится в тех случаях, когда по состоянию здоровья работник не справляется со своими трудовыми обязанностями и это обстоятельство подтверждено медицинским заключением. Если же работник надлежащим образом выполняет свои трудовые обязанности, однако обнаружится, что он нуждается в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы вследствие того, что выполняемая работа ему противопоказана или опасна для коллектива работников либо обслуживаемых им граждан, в силу ч. 2 ст. 72 ТК при отказе работника от перевода на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, либо отсутствии в организации соответствующей работы трудовой договор с работником прекращается в соответствии с п. 8 ст. 77 ТК (п. 31 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г).

Учитывая вышеизложенное а также аргументы Дмитриева о том, что работодатель предоставил ему для выбора не все имеющиеся вакансии на предприятии, суд, скорее всего, иск Дмитриева удовлетворит.

**Задача 4**

Директор – хозяин частного магазина ввел за мелкие провинности продавцов (не надета пилотка, не приколот знак с ф.и.о., не убрано рабочее место и т.п.) штрафы 100 руб. и более, которые вычитают из зарплаты). Имеет ли он на это право без решения суда?

В данном случае сотрудники магазина (продавцы) недостаточно четко исполняют свои трудовые обязанности. За противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей работодатель вправе применить к нему одно из взысканий, предусмотренных ст. 192 ТК.

Перечень дисциплинарных взысканий, закрепленный в ст. 192 ТК, является исчерпывающим. К ним относятся:

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение по соответствующим основаниям.

Это означает, что применение любого другого взыскания незаконно. Незаконным будет, например, в том числе и взимание с работников штрафа, как происходит в данном случае. Исключения из этого общего правила возможны только в случаях, непосредственно предусмотренных законодательством о дисциплинарной ответственности, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников.

Действия директора – хозяина частного магазина, незаконны.

**Задача 5**

А. работала главным бухгалтером в отделении Сбербанка. В связи с возбуждением уголовного дела по признакам преступления, предусмотренного ст. 160 УК РФ, она была отстранена от занимаемой должности, а затем приказом первого заместителя председателя правления банка уволена по п. 7 ст. 81 ТК РФ за совершение виновных действий, которые дали основание для утраты доверия к ней со стороны работодателя. А. обратилась в суд с иском о восстановлении на работе.

Какое решение должен вынести суд по этому иску? Решите дело по существу.

Пункт 7 ст. 81 ТК − совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя. Указанный пункт предусматривает расторжение трудового договора с работником за совершение им виновных действий, если эти действия дают основание для утраты доверия со стороны работодателя.

Увольнение в связи с утратой доверия возможно только в отношении работников, непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности (прием, хранение, транспортировка, распределение и т.п.), и при условии, что ими совершены такие виновные действия, которые давали работодателю основание для утраты доверия к ним (п. 45 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г.).

Поэтому, если по п. 7 ст. 81 ТК уволен работник, не обслуживающий непосредственно денежные или товарные ценности, то такое увольнение является незаконным. Незаконным будет являться увольнение по данному основанию, например, главного бухгалтера организации, т.к. в соответствии с действующим законодательством на главного бухгалтера не могут быть возложены обязанности, связанные с непосредственной материальной ответственностью за денежные средства и материальные ценности. Ему запрещается получать непосредственно по чекам и другим документам денежные средства и товарно-материальные ценности для организации. При установлении в предусмотренном законом порядке факта совершения хищения, взяточничества и иных корыстных правонарушений эти работники могут быть уволены по основанию утраты к ним доверия и в том случае, когда указанные действия не связаны с их работой (п. 45 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г.).

В данном случае из условий казуса следует, что уголовное дело возбуждено, однако поскольку суда над А. не было, то ее вина, не является доказанной в установленном законом порядке. Следовательно, суд должен вынести решение о восстановлении А. на работе.

**Задача 6**

М. обратилась в суд с иском к муниципальному учреждению о восстановлении на работе, взысканию заработной платы за вынужденный прогул, при этом сослалась на следующие обстоятельства. В 1990 году она была принята на работу в качестве заместителя главного врача по лечебной части на неопределенный срок. В 1997 году работодатель предложил ей заключить контракт сроком на один год. С тех пор такие контракты заключались ежегодно. 16 апреля 2005 г. по предложению главного врача с ней был заключен трудовой договор сроком на три месяца, по истечении которого она была уволена по п.2 ст. 77 ТК РФ, что истица считает незаконным.

Обосновывая законность увольнения, работодатель пояснил, что исходил из того, что начиная с 1997 года, с истицей заключался срочный трудовой договор сроком на один год, с 16 апреля 2005 года – на три месяца и по истечении этого времени работодатель был вправе уволить истицу по п. 2 ст. 77 ТК РФ (по истечении срока договора). Все это время договоры М. заключала и подписывала по доброй воле, нарушений ее прав при этом не допущено. Кроме того, обосновывая правомерность отказа в продлении срока трудового договора по заявлению М. от 22 мая 2005 г., работодатель сослался на то, что такой отказ сделан с учетом мнения профсоюзного комитета.

Какое решение должен вынести суд по этому иску? Решите этот спор по существу.

Для решения этого дела по существу необходимо установить правомерность или неправомерность заключения с М. срочного трудового договора.

Статья 59 ТК предусматривает перечень случаев и работ, для выполнения которых трудовые отношения с работником − по его инициативе или по инициативе работодателя − могут быть установлены на определенный срок. Один из таких случаев – заключение трудовых договоров с заместителями руководителей.

В соответствии со статьей 59 ТК заключение именно срочного трудового договора в перечисленных в ней случаях, является правом, а не обязанностью работодателя. Поэтому, как разъяснил Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 17 марта 2004 г., работодатель может реализовать это право при условии соблюдения общих правил заключения срочного трудового договора, установленных ст. 58 ТК (п. 13 Постановления).

Иначе говоря, работодатель может заключить срочный трудовой договор с работником в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК, только при условии, если докажет, что трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

При установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции (что имеет место в данном случае) суд вправе с учетом обстоятельств каждого дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок (п. 14 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г.). Следовательно, суд должен вынести решение по данному делу о заключении с М. трудового договора на неопределенный срок, восстановлении ее на работе и выплате ей заработной платы за вынужденный прогул.

**Список использованных источников**

1. Трудовой Кодекс РФ от 30.12.01 № 197-ФЗ.
2. Постановление Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г.
3. Комментарий к ТК РФ. // Под ред. профессора Ю.П. Орловского. – М., 2004.
4. Трудовое право./Под ред. Бердычевского В.С. – Ростов-на-Дону, Феникс, 2007.