# ГОУВПО «Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов»

Факультет экономики и управления

Решение задач по дисциплине «Трудовое право».

студентки 343 группы

Исаковой Е.В.

ЗАДАЧА №1

Для проведения столярных работ поликлиника заключила договор со столяром Скобелкиным, временно нигде не работающим.

По договору Скобелкин обязался в течение сентября оборудовать регистратуру фанерными шкафами с выдвижными ящиками, а администрация уплатить ему 1000 рублей.

Выполняя работу, Скобелкин упал со стремянки, ушибся и в течение двух недель был нетрудоспособен. Поэтому работу он завершил лишь к 17 октября.

При производстве расчета за выполненную работу Скобелкин потребовал, чтобы ему был оплачен листок нетрудоспособности за время болезни, поскольку он получил травму на производстве, а поступление на работу и увольнение с нее должны быть записаны в трудовую книжку для подтверждения стажа работы.

Администрация, отказав Скобелкину в его требованиях, предупредила его, что из причитающейся ему суммы будет произведен вычет полной стоимости испорченных им при раскрое пяти листов фанеры.

Скобелкин, возражая, указал администрации, что порча фанеры должна быть отнесена к случаям нормального производственно-хозяйственного риска, за который он ответственности нести не должен.

1. Дайте характеристику отношений Скобелкина с поликлиникой.

2. Чем отличается трудовой договор от других соглашений о работе, в частности от договора подряда?

3. Был ли между сторонами заключен трудовой договор?

4. Каковы обязательные и дополнительные условия трудового договора?

5. Обоснованы ли требования Скобелкина о выплате пособия по нетрудоспособности и производстве записей в трудовой книжке?

6. Вправе ли Администрация удержать с причитающейся Скобелкину суммы стоимость ущерба?

По статье 702 Гражданского кодекса РФ договор о выполнении данных работ является договором подряда, а не трудовым договором и регулируется нормами Гражданского, а не Трудового кодекса. Таким образом, требования Скобелкина, опирающиеся на Трудовой кодекс неправомерны. По статье 714 подрядчик несёт ответственность за сохранность материалов заказчика, поэтому вычет стоимости фанеры из суммы, положенной Скобелкину администрацией правомерно.

ЗАДАЧА № 2

В связи с реконструкцией города производственные помещения фабрики подлежали сносу. Взамен фабрика получила другое помещение в поселке, находящемся в 15 км от города. Между городом и поселком имеется регулярное железнодорожное и автобусное сообщение. После перевода фабрики в другую местность часть работников отказалась от продолжения работы.

1. Дайте определение перевода на другую работу и его отличие от перемещения.

2. Каков порядок перевода работников на работу в другую местность?

3. Вправе ли администрация обязать работников перейти на работу в другую местность при переводе из одного населенного пункта в другой предприятия, с которым они состоят в трудовых отношениях?

4. Как должна поступить администрация с работниками, отказавшимися от продолжения работы на фабрике после ее перевода из города в поселок?

5. Какие компенсации в этом случае должны быть выплачены работниками при увольнении?

Согласно ст. 72.1. ТК РФ перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 настоящего Кодекса.

По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (пункт 5 части первой статьи 77 настоящего Кодекса).

При перемещении работника у того же работодателя изменение трудовой функции не затрагивается, измениться может рабочее место, структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора (ст.72.1. ТК РФ).

Такой перевод по инициативе работодателя, являются изменением существенных условий трудового договора и допускаются только с письменного согласия работника (ст. 72 ТК РФ). Такое согласие должно быть получено предварительно, до издания приказа о переводе, после ознакомления со всеми условиями той работы, на которую предполагается перевод работника. Перевод на другую работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании подписанных сторонами изменений к трудовому договору. Приказ объявляется работнику под расписку. На основании приказа о переводе, в трудовую книжку работника вносится соответствующая запись.

Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по п.9 ст.77 ТК РФ с выплатой выходного пособия в размере не менее двухнедельного среднего заработка. Исходя из этого, не позднее чем за два месяца до изменения существенных условий труда администрация предприятия, учреждения, организации должна издать приказ, в котором предупредить об этом работника. Такой приказ издается и тогда, когда предстоят изменения условий труда для всех работников предприятия или его отдельных структурных подразделений. Работники, не согласные на продолжение работы в новых условиях, должны в течение двух месяцев письменно заявить об этом работодателю. Их заявления будут служить основанием для прекращения трудового договора (контракта) по п.9 ст.77 ТК РФ.

ЗАДАЧА № 3

Поссорившись с одним из своих коллег по работе, Шатров подал заявление об увольнении по собственному желанию.

На другой день был издан приказ об увольнении Шатрова «по соглашению сторон».

Когда Шатров узнал об этом, он потребовал свое заявление обратно.

Администрация возражала, т.к. увольнение уже произведено, по ее мнению, законно.

1. Каковы общие основания прекращения трудового договора?

Согласно статье 77 ТК РФ.

Общими основаниями прекращения трудового договора являются:

1) соглашение сторон (статья 78 настоящего Кодекса);

2) истечение срока трудового договора (статья 79 настоящего Кодекса), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 настоящего Кодекса);

4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 настоящего Кодекса);

5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (статья 75 настоящего Кодекса);

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 настоящего Кодекса);

8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 настоящего Кодекса);

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 настоящего Кодекса);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 настоящего Кодекса);

11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 настоящего Кодекса).

(часть первая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

2. Каковы правила увольнения по собственному желанию?

Согласно статье 80 ТК РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

3. Должна ли администрация восстановить Шатрова на работе?

Администрация должна восстановить Шатрова на работе, т.к. согласно статье 80 ТК РФ до истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

4. Полагается ли компенсация при восстановлении работников на работе и в каком размере?

В случае восстановления незаконно уволенного работника, орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате уволенному работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула (ч. 2 ст. 394 ТК РФ). Ведь в соответствии со ст. 234 Трудового кодекса работодатель обязан возместить работнику материальный ущерб, причиненный ему в результате незаконного лишения возможности трудиться. В случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка суд может по требованию работника вынести решение о взыскании в его пользу денежной компенсации морального вреда. Обычно размер этой компенсации определяется в судебном порядке (ч. 9 ст. 394 ТК РФ). Причем при задержке работодателем восстановления гражданина на работе орган, принявший такое решение, выносит определение о выплате работнику среднего заработка за все время задержки (ст. ст. 396 и 234 ТК РФ, п. 2 ст. 106 Закона N 229-ФЗ).

ЗАДАЧА №4

Хитрова была принята на завод с 5 января на временную работу сроком на 4 месяца для замены нормировщицы Евсеевой, которая ушла в отпуск по беременности и родам. После окончания этого отпуска Евсеева получила дополнительно 6-месячный отпуск по уходу за ребенком. В общей сложности Хитрова заменяла Евсееву непрерывно 10 месяцев. По возвращении Евсеевой на работу Хитрова была уволена без выплаты выходного пособия и компенсации за отпуск - как временный работник.

1. Какова продолжительность временной работы?

Согласно ст.59 ТК РФ срочный трудовой договор заключается на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы.

1. Правильно ли работодатель отказал Хитровой в выплате выходного пособия и компенсации за отпуск?

Работодатель поступил неверно. Положения ТК РФ сегодня рассматривают срочный трудовой договор наравне с обычным трудовым договором. На работника, работающего по срочному трудовому договору, распространяются гарантии и компенсации, закрепленные трудовым законодательством (Глава 27 ТК РФ).

ЗАДАЧА №5

Петрова (17лет) была принята на работу лаборантом с месячным испытательным сроком. Через 10 дней ее уволили как не выдержавшую испытание без согласования с профсоюзным комитетом. Петрова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе.

С какой целью применяется испытание при приеме на работу, и для кого его нельзя установить?

Руководствуясь ст.70 ТК РФ при заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Согласно статьи 70 ТК РФ испытание при приеме на работу не устанавливается для:

* лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
* беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
* лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
* лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
* лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
* лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
* лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
* иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

Законно ли увольнение Петровой, и как будет решен спор?

Увольнение Петровой не законно, т.к. руководствуясь статьей 81 ТК РФ у работодателя нет оснований расторгать трудовой договор по своей инициативе.

Трудовой спор будет решен в пользу Петровой, которая должна будет быть восстановлена на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор (ч. 1 ст. 394 ТК РФ). Согласно ст. 234 ТК РФ работодатель будет обязан возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться

ЗАДАЧА №6

С 10 августа на работу с испытательным сроком были зачислены главный бухгалтер, машинистка, диспетчер и шофер. В приказе о зачислении на работу главного бухгалтера администрация оговорила, что результаты испытания будут определены после сдачи им баланса за 4-й квартал, о чем он был предупрежден под расписку до начала работы. Остальным работникам администрация определила срок испытания 3 месяца. Диспетчер в течение 17 - 24 августа имел больничный лист. В связи с неудовлетворительными результатами испытаний машинистка была уволена через шесть дней после начала работы, а главный бухгалтер - с 21 октября.

Правильно ли, по условиям задачи, работодатель определил срок испытания при приеме на работу?

По условиям задачи работодатель верно определил срок испытания при приеме на работу:

машинистке, диспетчеру и шоферу- 3 месяц. Т.к. согласно статье 70 ТК РФ срок испытания не может превышать трех месяцев.

главному бухгалтеру – 4,5 месяцев (конец 4го квартала), т.к. срок испытания для главных бухгалтеров не может превышать шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом (ст.70 ТК РФ).

Когда истекает срок испытания у диспетчера с учетом времени его болезни?

Согласно статье 70 ТК РФ в испытательный срок не включается период временной нетрудоспособности работника, а также периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. В связи с болезнью испытательный срок диспетчера должен быть продлен на неделю.

Имел ли право работодатель уволить машинистку до истечения срока испытания и требовалось ли при этом согласие профкома?

Согласно статье 71 ТК РФ при неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Выплачивается ли пособие по временной нетрудоспособности при болезни в период испытания?

Согласно статье 70 ТК РФ сотрудники, проходящие испытательный срок, имеют те же права, что и другие работники. Если временная нетрудоспособность пришлась на испытательный срок сотрудника, то пособие ему начисляется на общих основаниях независимо от того, будет он в дальнейшем работать в организации или не пройдет испытание.

ЗАДАЧА №7

В связи с реорганизацией предприятия приказом директора бухгалтер Ломов без его согласия назначен на должность главного бухгалтера с окладом на 2000 рублей в месяц выше прежнего.

Что считается переводом на другую работу?

Может ли работодатель назначить Ломова на должность главного бухгалтера предприятия без его согласия и имеет ли здесь значение увеличение заработка?

1. Переводом на другую работу в соответствии со статьей 72.1. ТК РФ считается - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем.

2. Работодатель в соответствии со статьей 72 ТК РФ не имеет права назначить Ломова на должность главного бухгалтера предприятия без его согласия, поскольку перевод на другую работу допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Увеличение заработка в данной ситуации значения не имеет.

ЗАДАЧА №8

Для замещения отсутствующих работников работодатель издал приказ о переводе токаря IV разряда на один месяц подсобным рабочим, а фрезеровщика V разряда - контролером ОТК на три месяца. Токарь и фрезеровщик согласия на перевод не давали.

В каких случаях и на какой срок работодатель вправе осуществить временный перевод работников без их согласия?

Согласно статьи 72.2. в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй настоящей статьи. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При выше указанных переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей настоящей статьи, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Допускаются ли временные переводы без согласия работников к другому работодателю?

Любой временный перевод допускается только у того работодателя, с которым работник состоит в трудовых отношениях.

Какой порядок переводов работников установлен для замещения отсутствующих работников?

В Ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ говорится, что к временным переводам по соглашению сторон относят перевод для замещения временно отсутствующего сотрудника, за которым в соответствии с законом сохраняется рабочее место (например, длительная болезнь). Такой перевод осуществляется на все время отсутствия работника и поэтому срок его может быть более года (например, если работник переведен для замещения сотрудника, находящегося в отпуске по беременности и родам). При этом в соглашении окончание срока перевода может быть обозначено как календарной датой, так и формулировкой "...до момента выхода на работу основного работника". При переводе работник выполняет лишь работу замещаемого сотрудника, а работа по его трудовому договору на время перевода приостанавливается.

Если при переводе работника изменились его должностные обязанности, то необходимо его ознакомить с должностной инструкцией, соответствующей его новой должности.

Если после перевода работник стал занимать должность или выполнять работу, при которых в соответствии с трудовым законодательством можно заключить договор о полной материальной ответственности, то с работником должен быть заключен такой договор и иные связанные с ним документы.

Если работник продолжает работу по должности (специальности, профессии) после окончания срока перевода, установленного соглашением сторон, эта работа будет для него постоянной.

ЗАДАЧА №9

Горынина работала в ателье в должности швеи-мотористки. По заключению врача ей рекомендуется по состоянию здоровья работа, не связанная с шумом. В связи с этим заключением Горынина была переведена без ее согласия на другую постоянную работу на должность работницы по нумерации кроя.

1. Имеются ли нарушения трудового законодательства в отношении Горыниной?

2. Каковы правила перевода работников на другую работу по состоянию здоровья.

3. Как должна оплачиваться работа Горыниной на новом месте?

1. Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается в постоянном переводе, то при его отказе от перевода трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса. Горынина должна была быть уволена.

2. Согласно статья 73. ТК РФ работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

3. В соответствии с частью первой статьи 74 Кодекса перевод работника на другую работу в связи с производственной необходимостью возможен лишь в пределах той же организации, с которой работник состоит в трудовых отношениях; с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе; Если работник переводится на равную по оплате труда или более оплачиваемую работу, то его труд должен оплачиваться по выполняемой работе. Если же работник переводится на нижеоплачиваемую работу, то его труд оплачивается не ниже среднего заработка по прежней работе.

В том случае, если оклад (ставка) по должности (профессии, специальности), на которую переводится работник, ниже его оклада (ставки) по настоящей должности (профессии или специальности), то расчет среднего заработка работника должен быть произведен до издания приказа (распоряжения) о переводе. Исчисление средней заработной платы для оплаты труда переводимого работника осуществляется по правилам, установленным статьей 139 (частями второй и третьей) Трудового кодекса РФ и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 11.04.2003 N 213.

ЗАДАЧА №10

Петров был принят на работу в школу в качестве кочегара с 1 октября на период отопительного сезона. С 4 мая следующего года администрация уволила его в связи с окончанием сезонной работы. Увольнение Петрова произведено администрацией без согласования с местным комитетом профсоюза, а также без выплаты выходного пособия и денежной компенсации за неиспользованный отпуск.

Какие работы считаются сезонными, какова их продолжительность?

Сезонными признаются работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего, как правило, шести месяцев((ч. 1 ст. 293 ТК). Перечни сезонных работ, в том числе отдельных сезонных работ, проведение которых возможно в течение периода (сезона), превышающего шесть месяцев, и максимальная продолжительность указанных отдельных сезонных работ определяются отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, заключаемыми на федеральном уровне социального партнерства.(ч. 2 ст. 293 ТК).

Каковы права и обязанности рабочих и служащих, принимаемых на сезонные работы?

При заключении трудового договора о выполнении сезонных работ, в нем обязательно должно быть предусмотрено условие о сезонном характере работы (ч. 1 ст. 294 ТК).

Кроме того, необходимо учитывать, что к работникам, заключающим трудовой договор о сезонной работе, общие положения трудового законодательства применяются с особенностями, установленными гл. 46 ТК, которые касаются, в частности, оплачиваемых отпусков и порядка расторжения трудовых договоров (ст. ст. 295 - 296 ТК).

Работникам, занятым на сезонных работах, предоставляются оплачиваемые отпуска из расчета 2 рабочих дня за каждый месяц работы (ст. 295). Как правило, отпуск в натуре сезонным работникам не предоставляется. Им выплачивается денежная компенсация.

Считается ли Петров, по условиям задачи, сезонным работником?

По условиям задачи Петров считается сезонным работником, поскольку был принят в школу в качестве кочегара на период отопительного сезона.

Какие нарушения трудового законодательства допустила администрация при увольнении Петрова?

При увольнении 4 мая следующего года работника Петрова работодатель должен был выплатить денежную компенсацию за неиспользованный отпуск из расчета 2 рабочих дня за каждый месяц работы (ст. 295 ТК РФ.)

ЗАДАЧА №12

Экономист Серов отсутствовал на работе без уважительной причины 15 и 16 марта.

25 апреля Серов уволен за прогул без уважительной причины.

1. Что является прогулом без уважительной причины?

2. Какие нарушения допущены администрацией при увольнении Серова? Может ли он быть восстановлен на работе?

Согласно пп. "а" п. 6 статьи 81 ТК РФ прогулом является 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);

Обращаясь к статье 193 ТК РФ, при увольнении Серова администрация допустила ряд нарушений.

Во-первых не затребовала от работника объяснение в письменной форме о причине прогула. Не взяла в письменном виде свидетельские показания коллег и непосредственного руководителя об отсутствии работника на рабочем месте.

Во-вторых работник был уволен за прогул, когда уже истекли сроки применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения (не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка и не позднее 6 месяцев со дня его совершения – ст. 193 ТК РФ).

Если причины отсутствия будут впоследствии признаны уважительными, то суд восстановит сотрудника на рабочем месте и обяжет работодателя выплатить все причитающиеся ему суммы, включая вынужденный прогул.

ЗАДАЧА №13

Инженер Семенов 20 мая подал заявление об увольнении по собственному желанию. Через 10 дней он передумал и попросил вернуть ему заявление об увольнении. Семенову отказали в этом, т.к. на его должность приглашен в порядке перевода из другой организации Петров.

В каком порядке производится увольнение по собственному желанию?

Прав ли работодатель по условиям задачи?

1. Порядок и условия увольнения по собственному желанию установлены ст. 80 Трудового Кодекса РФ.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. Расторгнуть по собственному желанию можно любой трудовой договор, как срочный, так и заключённый на неопределённый срок. Согласие работодателя при этом не требуется. Обязанность работника в данном случае - письменно предупредить его о своём увольнении за две недели. Работники, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев, занятые на сезонных работах, а также проходящие испытательный срок, обязаны предупредить работодателя о досрочном расторжении договора в письменной форме за три календарных дня (ст.ст. 71, 292, 296 ТК РФ).

2. Работодатель по условиям задачи прав.

Работник, передумавший увольняться в срок, определенный им первоначально, вправе отозвать свое заявление об увольнении. Это право работника закреплено в ч. 4 ст. 80 ТК РФ, согласно которой до истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление.

Единственное исключение из данного правила установлено для случаев, когда на место работника, подавшего заявление об увольнении, в письменной форме приглашен другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора. В таком случае работник лишается права отозвать свое заявление об увольнении по собственному желанию.

Следует подчеркнуть, что работник не может отозвать свое заявление об увольнении только при наличии следующих условий:

* на его место приглашен работник из другой организации;
* такое приглашение оформлено письменно;
* работодатель приглашенного работника дал свое письменное согласие на его увольнение в порядке перевода к другому работодателю в соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ;
* приглашенному работнику не может быть отказано в заключении трудового договора (ч. 4 ст. 64 ТК РФ).

ЗАДАЧА №14

Шофер Кочнев не выходил на работу более 2 месяцев в связи с болезнью. Выйдя на работу, он через два дня опять заболел и вновь явился на работу только через три месяца. За неделю до его выхода он был уволен как отсутствующий по болезни длительное время.

Правильно ли увольнение Кочнева?

Куда он может обратиться с требованием о восстановлении на работе?

Увольнение по инициативе нанимателя в связи с длительной болезнью предусмотрено п.6 ст.42 ТК РФ. Однако, отсутствие работника по болезни, длящейся более 4-х месяцев, но с перерывами, не является основанием для увольнения работника по п.6 ст.42 ТК РФ, поскольку выход на работу прерывает течение указанного срока. Следовательно увольнение Кочнева неправомерно.

Согласно ст.382 ТК РФ индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами, куда работник может обратиться с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений. И если работодатель не сможет предоставить суду убедительных документов о правомерности увольнения Кочнева, то его обязаны восстановить, а также выплатить компенсацию за вынужденный прогул.

ЗАДАЧА №15

Комендант общежития Росин отсутствовал на работе в течение полного рабочего дня. Он был уволен за прогул без уважительной причины. В суде, куда он обратился с иском о восстановлении на работе, Росин заявил, что в тот день он находился в администрации района, где занимался делами, связанными с ремонтом общежития.

Правильно ли уволен Росин?

Восстановит ли его суд на работе?

Росин уволен не верно. Работодателю в случае отсутствия работника на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня, независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (пп.а, п.6, ст.81 ТК РФ) необходимо затребовать от работника объяснение в письменной форме о причине прогула, взять в письменном виде свидетельские показания коллег и непосредственного руководителя об отсутствии работника на рабочем месте (ст. 193 ТК РФ). Если причины отсутствия будут впоследствии признаны уважительными, то суд восстановит сотрудника на рабочем месте и обяжет работодателя выплатить все причитающиеся ему суммы, включая вынужденный прогул.

ЗАДАЧА № 17

Садков был принят на работу с испытательным сроком в два месяца, по истечении этого времени работодатель решил продлить установленный работнику срок испытания до трех месяцев. Работник с этим согласился, подписав соответствующий документ. Через три недели после этого Садков был уволен как не прошедший испытание, после чего обратился в суд с требованием о восстановлении на работе.

Какое решение должен принять суд?

Суд должен признать неправомерным продление испытательного срока до трех месяцев. Испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе устанавливается именно при заключении трудового договора (ст. 70 ТК РФ), продлять уже имеющийся у него испытательный срок нельзя.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником. Об этом работника нужно предупредить не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытания (ст. 71 ТК РФ). Если же срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание (ст. 71 ТК РФ). В соответствии с этим суд должен принять решение о восстановление Садкова на работе.

ЗАДАЧА № 18

В организации, созданной в 1997 году, ряд сотрудников, как выяснилось в ходе плановой проверки данной организации органами прокуратуры в 2007 году, до сих пор работает без заключения письменных трудовых договоров. Работодателя обязали заключить с каждым из таких работников письменный трудовой договор.

Каким числом и с указанием каких условий (по оплате труда – на момент принятия работника или на сегодняшний день – и т.д.) должны быть составлены договоры?

Согласно статье 16 ТК РФ начало трудовой деятельности следует считать с момента заключения трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом. Однако трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен (ст. 16 ТК РФ). Следовательно, в данном случае трудовые отношения (начало трудовой деятельности) возникли еще 1997 году. Кроме того, в 1997 году действовал КЗоТ РФ. В соответствии со ст. 18 КЗоТ РФ, фактическое допущение к работе считалось заключением трудового договора, независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен.Трудовым законодательством не предусмотрено заключение трудовых договоров задним числом. С согласия работника работодатель может заключить с ним трудовой договор только с текущей даты. Дату договора необходимо поставить от 2007 года, а дату приема, когда сотрудник был принят на работу (1997год).

ЗАДАЧА № 19

Сергеева была принята на работу временно на период отпуска по уходу за ребенком постоянной работницы, которая ушла в отпуск на полтора года. Работодатель установил Сергеевой испытательный срок – 2 месяца. При трудоустройстве Сергеева не высказала никаких возражений, боясь быть не принятой на данную работу, а после того, как трудовой договор был заключен, обратилась в суд с требованием признать условие об испытательном сроке недействительным, мотивируя это тем, что во-первых, она является временным работником, а во-вторых, впервые трудоустраивается по специальности после окончания вуза два года назад.

Права ли Сергеева?

В статье 70 ТК РФ. говорится что испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения, а Сергеева впервые устраивается на работу по специальности после окончания вуза два года назад, следовательно ее доводы о первичном трудоустройстве по специальности роли в данной ситуации не играют.

При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ). При этом существует перечень лиц, которым испытание устанавливать нельзя (беременным женщинам, лицам, не достигшим возраста 18 лет и др.). Не устанавливается испытание при приеме на работу на срок до двух месяцев (ст. 289 ТК РФ). Запрета на установление испытательного срока для лиц, заключивших срочный трудовой договор, нет. Следовательно, полагаю, что испытательный срок такому работнику установить можно.

ЗАДАЧА № 20

Пенсионер Савенков проработал по срочному трудовому договору один год, после чего работодатель заключил с ним трудовой договор еще на один год. По окончании периода ему было предложено снова заключить трудовой договор сроком на один год.

Соответствуют ли действия работодателя трудовому законодательству?

Действия работодателя соответствуют трудовому законодательству, т.к. в статье 59 ТК РФ, говорится о том, что срочный трудовой договор по соглашению сторон может заключаться с поступающими на работу пенсионерами по возрасту.