Нижнетагильская государственная социально-педагогическая академия

Социально-гуманитарный институт

**Контрольная работа**

**по трудовому праву**

Исполнитель:

студент группы 321Д СГИ ОЗО

Ширяева М.Ю.

Нижний Тагил

2009

**Содержание**

1. Задача

2. Теоретический вопрос

Список

**1. Задача**

Главный инженер завода Шокин был уволен по п. 10 ст.81 ТК РФ. В приказе от 1.09. 2005г. Значилось: «… уволен в связи с ухудшением качества работ, что привело к значительным убыткам…». Шокин подал иск в суд о восстановлении на работе.

Дайте правовую оценку приказу работодателя.

Вы – защита истца в суде. Какие доводы используете вы для защиты. Какие документы будут вами использованы при подготовке материалов.

Согласно ст. 22 ТК РФ работодатель имеет право не только требовать от работников исполнения ими своих трудовых обязанностей, но и привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности (в порядке, установленном в ст. 193 ТК РФ), а также расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.[[1]](#footnote-1)

При этом работодатель обязан весьма ответственно подойти к процедуре заполнение трудовой книжки при увольнении работника. Вносить в трудовую книжку записи об увольнении работника необходимо в точном соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом.В случае прекращения трудового договора по инициативе работодателя, в трудовой книжке работника указывается основание увольнения со ссылкой на соответствующий пункт статьи 81 Трудового кодекса РФ, например, «Уволен в связи с грубым нарушением своих трудовых обязанностей, пункт 10 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации». [[2]](#footnote-2)

В данной ситуации при увольнении главного инженера заводаШокина работодатель совершил ряд нарушений.

1. Во-первых, п. 10 ст. 81 ТК РФ гласит, что «...трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей...». [[3]](#footnote-3)

В качестве грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями следует, в частности, расценивать неисполнение возложенных на этих лиц трудовым договором обязанностей, которое могло повлечь причинение вреда здоровью работников либо причинение имущественного ущерба организации.

Также к однократным грубым нарушениям относятся невыполнение условий коллективного договора, невыплата заработной платы работникам более трех месяцев подряд по вине руководителя и пр. Вопрос о том, являлось ли допущенное нарушение грубым, решается судом с учетом конкретных обстоятельств каждого дела. При этом обязанность доказать, что такое нарушение в действительности имело место и носило грубый характер, лежит на работодателе.[[4]](#footnote-4)

В нашей ситуации главный инженер завода Шокин был уволен по п. 10 ст.81 ТК РФ, а в приказе от 1.09.2005г. значилось: «… уволен в связи с ухудшением качества работ, что привело к значительным убыткам…». Формулировка приказа не соответствует статье в Трудовом кодексе, по которой было совершено увольнение, и не раскрывает нарушение, так как «ухудшение качества работ» не является однократным грубым нарушением.

1. Во-вторых, неизвестно, был ли соблюден порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности (ст. 193 ТК РФ).

Дисциплинарный проступок - это неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, в котором присутствует вина работника (ст. 192 ТК РФ).

При наказании работника за ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, необходимо убедиться, что эти обязанности должны быть действительно возложены на него и закреплены в трудовом договоре, должностной инструкции. В противном случае он может обжаловать дисциплинарное взыскание, сославшись на то, что в круг его трудовых обязанностей не входила та, которую он якобы не исполнил. [[5]](#footnote-5)

Процедуру наложения дисциплинарного взыскания (ст. 193 Трудового кодекса РФ) нужно соблюдать без малейших отступлений. Любое нарушение в процедуре может послужить поводом для отмены приказа об увольнении в суде.

Прежде чем наложить дисциплинарное взыскание, надо подтвердить документально сам факт нарушения трудовой дисциплины. Служебная записка непосредственного начальника работника или акт проверки, ревизии, служебного расследования и т.п., составленный в присутствии двух и более свидетелей, будут служить доказательством факта нарушения.

После этого необходимо попросить работника написать объяснительную записку, в которой он должен изложить причины своего поведения. Если по истечении двух рабочих дней объяснение не предоставлено, об этом составляется акт за подписью двух или более свидетелей. При его наличии наложить дисциплинарное взыскание можно и без объяснений работника (ст. 193 ТК РФ).

Когда все доказательства вины работника собраны, готовится приказ о дисциплинарном взыскании. Если взысканием является замечание или выговор, то приказ издается в свободной форме. А если в качестве взыскания следует увольнение работника, оформляется приказ о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) по унифицированной форме № Т-8 (утверждена постановлением Госкомстата России от 5января 2004 г. № 1). После чего в трудовую книжку вносится запись об увольнении, личная карточка закрывается.

Кроме того, работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (часть пятая статьи 192 ТК РФ), а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду. Если при рассмотрении дела о восстановлении на работе суд придет к выводу, что проступок действительно имел место, но увольнение произведено без учета вышеуказанных обстоятельств, иск может быть удовлетворен.

В нашем случае надо убедиться, соблюден ли документальный порядок наложения взыскания. То есть проверить наличие:

\* документов, подтверждающих факт совершения дисциплинарного проступка (акт проверки, ревизии, служебного расследования, служебная или докладная записка, иной документ);

\* должностных инструкций или трудового договора, в котором исполненные ненадлежащим образом трудовые обязанности действительно возложены на работника и закреплены в указанных документах;

\* объяснительной записки работника;

\* приказа об увольнении и должным образом заполненной трудовой книжки.[[6]](#footnote-6)

1. И в-третьих, если все-таки качество выполняемых работ действительно не соответствует должности, то должна быть применена статья ТК РФ, наиболее точно отражающая причину увольнения. Например, п. 3 ст. 81 ТК РФ, которая предусматривает увольнение по несоответствию работника выполняемой им работе (должности).

Несоответствие - это объективная неспособность работника по квалификации или по состоянию здоровья выполнять должным образом порученную работу. Квалификация и состояние здоровья - две причины, в которых нет субъективной вины работника, но они могут служить критерием для признания его не соответствующим выполняемой работе, занимаемой должности.

Несоответствие работника обязана доказать администрация. Объективная его неспособность качественно выполнять обусловленную трудовым договором работу проявляется в неудовлетворительных ее результатах, систематическом браке и т. д. Если же работник неудовлетворительно выполняет свою работу вследствие несоздания администрацией нормальных условий труда, это не может считаться несоответствием.[[7]](#footnote-7)

Кроме того, в соответствии с Письмом Роструда от 30.04.2008 № 1028-с Работника нельзя уволить из-за несоответствия занимаемой должности без проведения аттестации.[[8]](#footnote-8)

Несоответствие по квалификации должно быть доказано заключением аттестационной комиссии по результатам аттестации работника. Выводы этой комиссии о деловых качествах работника подлежат оценке в совокупности с другими доказательствами по делу. Нельзя увольнять по несоответствию по квалификации лишь в связи с тем, что у работника нет диплома о специальном образовании, если по закону оно не требуется. Когда же закон требует для данной работы наличие специального образования, а из-за его отсутствия работник недоброкачественно выполняет работу, он может быть уволен по несоответствию квалификации. Нельзя увольнять по этому основанию работников, не имеющих достаточного опыта в работе из-за непродолжительного срока работы (молодых рабочих и молодых специалистов), а также несовершеннолетних.[[9]](#footnote-9)

Таким образом, можно сделать вывод, что при увольнении главного инженера заводаШокина работодатель совершил ряд нарушений, благодаря которым у него есть все шансы оспорить данное увольнение и получить не только заработную плату за вынужденный прогул, но и компенсацию за моральный ущерб.

Основным документом, который будет использован при подготовке материалов в суд, будет Трудовой кодекс РФ.

**2. «Реализация принципа запрета принудительного труда в Трудовом кодексе РФ»**

В соответствии с п. 2 ст. 37 Конституции РФ и со ст. 4 Трудового кодекса РФ принудительный труд запрещен.

Запрещение принудительного труда основано прежде всего на международно-правовых нормах. Это Международный пакт о гражданских и политических правах (1966 г.), который вступил в силу 23 марта 1976 г. Его ст. 8 говорит о том, что никто не должен принуждаться к принудительному или обязательному труду. Принудительному труду большое внимание уделяет Международная организация труда (МОТ).[[10]](#footnote-10)

Принудительный труд — выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе:

• в целях поддержания трудовой дисциплины;

• в качестве меры ответственности за участие в забастовке;

• в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;

• в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;

• в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности.

К принудительному труду относятся:

• нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере;

• требование работодателем исполнения трудовых обязанностей от работника, если работник не обеспечен средствами коллективной или индивидуальной защиты либо работа угрожает жизни или здоровью работника. Это принципиальное положение находит свою реализацию в ряде статей Кодекса. Так, ст. 142 позволяет работнику приостановить работу в случае задержки работодателем выплаты заработной платы на срок более 15 дней; ст. 220 не только дает работнику право отказаться от выполнения работы, угрожающей его жизни и здоровью, но и обязывает работодателя оплатить все время простоя до устранения такой опасности.

Запрещение принудительного труда является конституционным положением. В ст. 37 Конституции РФ указано, что принудительный труд запрещен. Это означает, что никого нельзя обязать работать под угрозой наказания. Каждый вправе выбирать любой род деятельности и профессию и вправе вообще не заниматься трудовой деятельностью.

Запрещая принудительный труд, ст. 4 ТК РФ перечисляет виды работ, которые не считаются принудительным трудом.

Это перечисление начинается с работы, которая выполняется в порядке несения военной службы и альтернативной гражданской службы. Согласно Закону о воинской обязанности граждане, проходящие военную службу, являются военнослужащими. При призыве на военную службу лицо может быть направлено на альтернативную гражданскую службу. Работа, выполняемая в процессе исполнения воинской обязанности или прохождения альтернативной гражданской службы, не может квалифицироваться как принудительный труд. Не считается принудительным трудом работа, выполняемая в чрезвычайных обстоятельствах (аварии, пожары, наводнения, землетрясения и иные чрезвычайные обстоятельства, угрожающие жизни или жизнеобеспечению населения). Закон о чрезвычайном положении предусматривает в исключительных случаях, связанных с необходимостью проведения и обеспечения аварийно-спасательных и других неотложных работ, мобилизацию трудоспособных граждан и привлечение их транспортных средств для проведения указанных работ при обязательном соблюдении правил охраны труда. Все работы, выполняемые в порядке исполнения наказания по вступившему в законную силу приговору суда, не считаются принудительным трудом.[[11]](#footnote-11)

**Список литературы**

1. Бай Н.Г. Курс лекций "Трудовое право". http://www.humanities.edu.ru/db/msg/18446

2. Дисциплинарное взыскание. - http://www.vprikaz.com/post\_1173287603.html

3. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / М. О. Буянова, К. Н. Гусов [и др.]; под ред. К. Н. Гусова. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004

4. Несоответствие занимаемой должности - http://www.vprikaz.com/post\_1173461060.html

5. Письмо Роструда от 30.04.2008 № 1028-с - http://www.v2b.ru/archiv/2008/vb180/articles/Article20080708121102.aspx#

6. Решение трудовых споров. –

http://trudovoepravo.ru/uvolnenie15/?PHPSESSID=41fa937a3ca74fe8096cb46cf377fcb8

7. Рожков А.Ю. Трудовые книжки: оформление перевода и увольнения работника. - http://www.somc.ru/node/146

8. Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ)- http://www.consultant.ru/popular/tkrf/

1. Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ)- http://www.consultant.ru/popular/tkrf/ [↑](#footnote-ref-1)
2. Рожков А.Ю. Трудовые книжки: оформление перевода и увольнения работника. - http://www.somc.ru/node/146 [↑](#footnote-ref-2)
3. Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ)- http://www.consultant.ru/popular/tkrf/ [↑](#footnote-ref-3)
4. Решение трудовых споров. –

   http://trudovoepravo.ru/uvolnenie15/?PHPSESSID=41fa937a3ca74fe8096cb46cf377fcb8 [↑](#footnote-ref-4)
5. Дисциплинарное взыскание. - http://www.vprikaz.com/post\_1173287603.html [↑](#footnote-ref-5)
6. Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ)- http://www.consultant.ru/popular/tkrf/ [↑](#footnote-ref-6)
7. Несоответствие занимаемой должности - http://www.vprikaz.com/post\_1173461060.html [↑](#footnote-ref-7)
8. Письмо Роструда от 30.04.2008 № 1028-с - http://www.v2b.ru/archiv/2008/vb180/articles/Article20080708121102.aspx# [↑](#footnote-ref-8)
9. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / М. О. Буянова, К. Н. Гусов [и др.]; под ред. К. Н. Гусова. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004 [↑](#footnote-ref-9)
10. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / М. О. Буянова, К. Н. Гусов [и др.]; под ред. К. Н. Гусова. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004 [↑](#footnote-ref-10)
11. Бай Н.Г. Курс лекций "Трудовое право". http://www.humanities.edu.ru/db/msg/18446 [↑](#footnote-ref-11)