

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «МОСКОВСКИЙ
МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Практические задания по дисциплине «Трудовое право»

Выполнил студент группы: М21М511в

Мехдиева Афсана Камран Кызы

Москва

2023

Задача 1. Гражданка России Потапова выехала за границу на постоянное место жительства и заключила там трудовой договор с зарубежным филиалом российской организации. Какое трудовое законодательство распространяется на Потапову?

Ответ: Трудовое законодательство страны, в которой она работает.

Задача 2. Генеральный директор ООО «Сард» при приёме на работу специалиста 2-й категории Ключкова В.А. установил ему повышенный оклад в размере 35 тыс. руб. Между тем такие же специалисты, работающие в этом отделе, имели оклад 30 тыс. руб. В отделе возникла конфликтная ситуация. Был ли нарушен какой-либо из основных принципов трудового права генеральным директором? К каким последствиям это может привести?

Ответ: Нарушен принцип равенства прав и обязанностей работников. Если коллективным договором установлена определенная система оплаты труда и применяется тарифная система оплаты труда, то из-за повышения кому-то оклада, возможен коллективный спор. Хотя при частной форме собственности директор сам определяет должностной оклад работников.

Задача 3. Первичная профсоюзная организация средней школы обратилась в районный департамент образования с предложением о заключении коллективного договора. Представитель департамента сообщил в письменной форме выборному профсоюзному органу школы, что департамент образования, несмотря на то, что осуществляет финансирование школы, работодателем не является, поэтому коллективный договор заключить не может. Дайте правовую оценку позиции департамента образования. С кем следует вступать в коллективные переговоры профкому школы?

Ответ: Позиция департамента образования следует признать правильной, поскольку работодателем для работников школы является непосредственно общеобразовательное учреждение – школа, участвующая в трудовых отношениях в лице руководителя (директора) школы (п. 1 ст. 56 Закона РФ от 10.07.1992г. №3266-1 «Об образовании» ст. 40 ТК РФ, пункты 70, 81 Положения об общеобразовательном учреждении, утвержденного постановлением Правительства РФ от 19.03.2001г. №196). Таким образом, профсоюзной организации следует вести коллективные переговоры с руководителем (директором) школы или иным лицом, уполномоченным представлять школу в отношениях социального партнерства (ст. 33 ТК РФ)

Задача 5. С работником заключён трудовой договор с испытательным сроком с 3 ноября по 3 декабря 2016 г. работодатель посчитал, что работник не выдержал испытание, и 1 декабря 2016 г. предъявил письменное уведомление о его увольнении как не выдержавшего испытания. Работник отказался его

подписывать, тогда работодатель составил акт об отказе и 3 декабря 2016 г. уволил работника. Правомерно ли увольнение работника?

Ответ: Согласно Трудового законодательства РФ ст. 71 «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. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд»

В данной статье указаны временные рамки предупреждения работника в письменной форме, а именно работодатель должен уведомить работника не позднее чем за три дня. Так как в статье не указано, что днем исчисления данного срока является день уведомления, то ссылаясь на ст. 165.1 ГК РФ Заявления, уведомления, извещения, требования или иные юридически значимые сообщения, с которыми закон или сделка связывает гражданско-правовые последствия для другого лица, влекут для этого лица такие последствия с момента доставки соответствующего сообщения ему или его представителю

Таким образом, можно считать день вручения уведомления как первый день (01 декабря 2013 г.), а третий день (03 декабря 2013 г.) днем увольнения. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

Задача 6. Работник заключил трудовой договор с трёхмесячным испытательным сроком. Через месяц после начала работы работник совершил прогул. Работодатель уволил его по части 1 ст. 71 ТК РФ как не выдержавшего испытательный срок. Правильно ли поступил работодатель?

Ответ: да, правильно, тк:

Увольнение законное. см. ТК РФ Статья 71. Результат испытания при приеме на работу

"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018)

Статья 71. Результат испытания при приеме на работу

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. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) (см. текст в предыдущей редакции)

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

Задача 8. В правилах внутреннего трудового распорядка ЗАО «Зима» предусмотрены штрафные санкции за нарушение трудовой дисциплины: за опоздание на работу штраф составляет 5 % среднего заработка, за прогул – 30 % среднего заработка. Электромеханик Иванов, допустивший прогул, обратился в профсоюзный комитет с заявлением о снижении штрафа до 20 %, так как знает, что больше 20 % из заработной платы никаких удержаний производить нельзя. Прокомментируйте сложившуюся ситуацию. Каковы действия профкома?

Ответ: РФ не предусматривает такой вид наказания, как штраф. Статьей 192 ТК РФ предусмотрено, что за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Профкому надо обратиться к работодателю об отмене положений ПВР, противоречащих ТК РФ.

Задача 10. На работника за курение на рабочем месте было наложено дисциплинарное взыскание. Можно ли привлечь работника к дисциплинарной ответственности за такой поступок?

Ответ: Работодатель не вправе наложить на работника денежный штраф за курение на территории работодателя в непопозженном месте, поскольку Трудовой кодекс РФ не предусматривает такого вида взыскания, как штраф. Вместе с тем, ст.21 Трудового кодекса РФ установлена обязанность работника добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, а также соблюдать трудовую дисциплину.

Курение в неустановленных местах на территории работодателя является дисциплинарным проступком, за который работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности. Виды дисциплинарных взысканий установлены ст.192 Трудового кодекса РФ (замечание, выговор, увольнение).

Работодатель вправе не привлекать работника к дисциплинарной ответственности, за курение на территории работодателя в неполюженном месте, а снизить размер премии работнику или вообще лишить его премии. Запрет на курение на всей территории организации и в ее помещениях должен быть оформлен локальным нормативным актом работодателя, с которым работники должны быть ознакомлены под роспись

Задача 11. При проверке соблюдения правил охраны труда в ОАО «Стройконструкция» уполномоченный по охране труда профсоюзной организации выявил отсутствие инструкций по охране труда в цехе железобетонных изделий, а также отсутствие сведений в журнале о первичном инструктаже по технике безопасности при приеме на работу, о чем был составлен акт. Кто из должностных лиц ОАО «Стройконструкция» должен понести ответственность и какую? Можно ли считать нарушениями служебных обязанностей отсутствие инструкций и непроведение инструктажа?

Ответ: Руководитель организации будет отвечать И возможно - специалист по охране труда. Как правило, руководитель несет административную ответственность. После этого к дисциплинарной ответственности привлекается ответственное лицо - например, специалист по охране труда. Либо руководители подразделений, которые не провели инструктаж.

Задача 12. Генеральный директор ООО «Ремсервис» установил своим приказом коллективную (бригадную) ответственность за офисную мебель, компьютеры и другие материальные ценности, находящиеся в зале приема посетителей и в кабинетах сотрудников. Правомерны ли действия генерального директора?

Ответ: Нет, не правомерны. Полная материальная ответственность устанавливается на основании договора - ст. 244 ТК РФ. В случае коллективной ответственности такой договор заключается с каждым из сотрудников - ст. 245 ТК РФ.

Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры, а также типовые формы этих договоров утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Задача 13. Инженер организации Богатов по заданию руководителя выехал в командировку на предприятие, расположенное в другом городе. На этом предприятии была установлена шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем в воскресенье. По возвращении из командировки Богатов обратился к руководителю с просьбой предоставить ему дни отдыха за

работу в субботу по месту командировки, поскольку в его организации установлена пятидневная рабочая неделя с выходными днями в субботу и воскресенье. Руководитель отказал Богатову, считая его требования необоснованными. Богатов обратился в КТС. Как следует решить данный спор?

Ответ: По постановлению Правительства РФ в таком случае работодателям следует руководствоваться статьей 153 ТК РФ, в силу которой работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Кроме того, по желанию сотрудника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха, при этом работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.