Заваруев Иван Сергеевич

ПИ19-1в

Экзамен по дисциплине «Право»

*Решите следующую ситуационную задачу. В правила внутреннего трудового распорядка в организации работодатель включил в перечень мер дисциплинарного взыскания следующие меры:*

*- постановка «на вид»,*

*- лишение отпуска для лиц, совершивших прогулы;*

*- штраф за опоздание на работу;*

*- увольнение беременных женщин и матерей, имеющих детей до 1,5 года, за систематические нарушения трудовой дисциплины.*

1. *Можно ли назвать законными указанные положения правил внутреннего трудового распорядка организации?*
2. *Основываясь и указывая соответствующую статью нормативного правового акта дайте правовую оценку.*
3. *Укажите как бы следовало сформулировать нормы локальных актов в организации.*
4. *Какие государственные органы и в рамках каких нормативных правовых актов осуществляют контроль и надзор над указанными правоотношениями?*
5. *Возможно ли заключение гражданско-правового договора с указанными формулировками работодателя:*
6. *Какие меры воздействия на работодателя имеет профсоюз организации?*

Ответ:

1. Назвать законными такие положения нельзя. Статья 192 Трудового Кодекса прямо указывает три варианта дисциплинарного взыскания, которые работодатель имеет право применять к работнику:
   1. Замечание
   2. Выговор
   3. Увольнение по соответствующим основаниям

Как видно, взыскания из условия задачи в этот перечень не входят.   
(Статья 192 ТК РФ предусматривает и другие дисциплинарные взыскания для отдельных категорий работников, например, работников железнодорожного транспорта, но мы рассматриваем общий случай)

1. Фактически, локальный акт организации, представленный в условии, не будет иметь юридической силы. В соответствии со статьей 8 ТК РФ, «Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством … не подлежат применению». В таком случае будут применяться «трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения».
2. Нормы локальных актов в организации, опять же, ссылаясь на статью 8 ТК РФ, следовало бы формулировать «в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями».  
   Исходя из условия задачи, работодатель пытается ухудшить положение работников, в сравнении с действующим законодательством, чего делать не имеет права. А установленные трудовым кодексом дисциплинарные взыскания работодатель может применять в соответствующей ситуации и при отсутствии локального нормативного акта. Необходимость его наличия в статье 189 ТК РФ «Дисциплина труда и трудовой распорядок» не указана.
3. Государственный контроль за соблюдением норм трудового законодательства определяется в главе 57 ТК РФ.  
   Статья 353 ТК РФ говорит нам о том, что «Федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется федеральной инспекцией труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.»  
   Статья 353.1 ТК ФР уточняет, что «Ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях осуществляется федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления в порядке и на условиях, определяемых законами Российской Федерации и законами субъектов Российской Федерации.»  
   В свою очередь, «Федеральная инспекция труда осуществляет свою деятельность во взаимодействии с федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по федеральному государственному надзору в установленной сфере деятельности, иными федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, органами прокуратуры, профессиональными союзами (их объединениями), объединениями работодателей, другими организациями» в соответствии со статьей 365 ТК РФ.  
   В случае разногласий, в дело может вмешиваться и суд, в котором решения государственных трудовых инспекторов могут быть обжалованы, как о том написано в статье 361 ТК РФ.
4. Статья 420 ГК РФ определяет гражданско-правовой договор как соглашение двух или нескольких лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей. В Гражданском кодексе представлены разные виды договоров, в нашей ситуации наиболее уместными представляются, например, договор подряда (гл. 37 ГК РФ) или договор возмездного оказания услуг (гл. 39 ГК РФ).  
   Однако, Трудовой кодекс, в свою очередь, в статье 11 предусматривает, что если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, они могут быть переквалифицированны в трудовые отношения, и к ним будут применятся положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Подробнее эта ситуация рассматривается в статье 19.1. ТК РФ «Трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в результате признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями».  
   Таким образом, даже если такой договор заключить удастся, впоследствии, в судебном порядке, можно добиться переквалификации отношений, им регулируемых, в трудовые, к которым, естественно, будут применятся нормы права трудового.
5. Статья 370 ТК РФ гласит:
   1. Работодатели обязаны в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.
   2. Для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений общероссийские профессиональные союзы и их объединения могут создавать правовые и технические инспекции труда профсоюзов, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми общероссийскими профессиональными союзами и их объединениями.

Мнение профсоюза учитывается при рассмотрении вопроса об увольнении работника в соответствии со статьей 82 ТК РФ.  
Статья 371 ТК РФ утверждает, что «Работодатель принимает решения с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом.»