**Перенос учебного отпуска после болезни**

**Гипотеза:**  
Действия работодателя неправомерны. Законодательство о трудовых отпусках предусматривает, что учебный отпуск может быть перенесен, если в его период сотрудник заболел. В данном случае, если болезнь совпала с учебным отпуском, работник имеет право перенести этот отпуск на другое время.

**Решение:**  
Законодательство не запрещает переноса учебного отпуска, если его период совпал с болезнью сотрудника. В соответствии с ст. 173 Трудового кодекса РФ, если сотрудник заболел в период учебного отпуска, он имеет право на перенос этой части отпуска. Таким образом, действия работодателя в отказе от переноса учебного отпуска — неправомерны.

**Нормативно-правовой акт:** Трудовой кодекс Российской Федерации, ст. 173.

**Сравнение гипотезы с решением:** Гипотеза и решение совпадают. Работодатель неправомерно отказал в переносе части учебного отпуска, совпавшей с болезнью.

**Восстановление на прежнем месте работы после демобилизации**

**Гипотеза:**  
Отказ администрации в восстановлении Смирнова на его прежнем месте работы является **незаконным**. Смирнов, как работник, возвращается из армии и имеет право на восстановление на прежней должности, независимо от того, как хорошо работает его заменяющий.

**Решение:**  
Согласно ст. 41 Трудового кодекса РФ, при демобилизации работник имеет право на восстановление на своей прежней должности. Администрация не вправе отказать в восстановлении на работе, даже если заменяющий работник, Севастьянов, справляется со своими обязанностями. В случае отказа от восстановления работник имеет право обратиться в суд с иском о восстановлении на работе.

**Нормативно-правовой акт:** Трудовой кодекс Российской Федерации, ст. 41.

**Сравнение гипотезы с решением:** Гипотеза и решение совпадают. Администрация не имеет права отказать Смирнову в восстановлении на его прежнем месте работы.

**Прогул работника Вольнова**

**Гипотеза:**  
Действия администрации, уволившей работника за прогул, правомерны, если он отсутствовал на рабочем месте более четырех часов без уважительных причин. Однако, важно правильно оценить и задокументировать факт прогулов.

**Решение:**  
Прогул в соответствии с п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ — это отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня или более четырех часов подряд. В данном случае, Вольнов действительно отсутствовал более четырех часов (опоздание на два часа и уход на три часа раньше), что является прогулом. Если администрация приняла решение об увольнении, основываясь на этих фактах и получив объяснение работника, то увольнение будет правомерным.

**Нормативно-правовой акт:** Трудовой кодекс Российской Федерации, ст. 81 (п. 6).

**Сравнение гипотезы с решением:** Гипотеза и решение совпадают. Администрация правомерно уволила работника за прогул, так как он отсутствовал на рабочем месте более четырех часов без уважительных причин.

**Общее сравнение гипотез и решений:**

1. В случае с учебным отпуском и болезнью, гипотеза оказалась верной — работодатель неправомерно отказал в переносе части учебного отпуска, совпавшей с болезнью.
2. В случае с демобилизацией, гипотеза также совпала с решением — отказ администрации в восстановлении Смирнова на его прежнем месте работы является незаконным, так как он имеет право на восстановление.
3. В случае с прогулом, гипотеза и решение совпали: администрация действовала правомерно, уволив работника за прогул, так как он отсутствовал более четырех часов.