Практическая работа №4 Асылбек уулу Бакыта из группы ИСП-308

Ⅰ вариант

Задача 1. При утверждении правил внутреннего трудового распорядка кондитерской фабрики «Ударница» было предложено в перечень мер дисциплинарных взысканий включить: постановку на вид; замечание; выговор; предупреждение, строгий штраф до 50 тыс. руб для лиц, появившихся на работе в нетрезвом виде и увольнение.

Правомерно ли такое предложение?

Ответ: Такое предложение неправомерно, так как в статье 192 ТК РФ указано, что не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

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:

* замечание;
* выговор;
* увольнение по соответствующим основаниям.

Задача 2. Слесарь Петренко при обработке детали допустил по небрежности поломку станка. В соответствии с приказом директора бухгалтерия удержала из его заработной платы полную стоимость ремонта. Петренко обратился в суд.

Какую материальную ответственность должен нести Петренко?

Ответ: Полную, потому что в статье 242 ТК РФ предусмотрено, что полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

В статье 238 ТК РФ написано, что под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

Работники в возрасте до восемнадцати лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного правонарушения.

Задача 3. Шофер Камов 11 марта сделал приписку в путевом листе, о чем непосредственному руководителю стало известно лишь 8 мая того же года. 9 мая от Камова было затребовано письменное объяснение. Камов представил объяснение, после чего ему за нарушение трудовой дисциплины был объявлен выговор. Камов обжаловал приказ.

Правомерно ли привлечение Камова к дисциплинарной ответственности?

Ответ: Правомерно, потому что в статье 193 ТК РФ указано, что дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Задача 4. Главный бухгалтер организации Миронов неправильно и несвоевременно оформлял бухгалтерские документы. Его работа привела к пропуску сроков исковой давности на взыскание дебиторской задолженности, в результате чего организации был причинен убыток. В связи с этим прокуратура возбудила против Миронова уголовное дело. Суд признал Миронова виновным, а также удовлетворил иск организации о полном возмещении ущерба Мироновым.

Законно ли решение суда в части удовлетворения иска организации?

Ответ: Да, так как в ч. 5 статьи 243 ТК РФ указано, что материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда.