**Задание по теме «Основы трудового права»**

1. **Задача**

Программисту Варенцову А.С. был объявлен выговор за срыв программы по неуважительным причинам. Через год и один день он опять не справился со своими обязанностями и ему был объявлен строгий выговор. При этом если первый раз от него было отобрано объяснение по поводу плохой работы, то второй раз о строгом выговоре он узнал из приказа, присланного по внутренней рассылке фирмы.

По итогам последнего года за систематическое неисполнение своих обязанностей он был лишен премиальной надбавки.

**Вопросы:**

1. **Имеется ли система с точки зрения закона в действиях программиста**
2. **Имеются ли в действиях администрации нарушения**

**ОТВЕТ:**

1. **Не понимаю вопрос??? Не понятно за что, программист получил строгий выговор. Уважительная ли была причина или нет.**
2. **Да. Во-первых, дисциплинарное взыскание/выговор числится за работником в течение одного года со дня его применения. Позднее оно аннулируется автоматически или снимается работодателем. Во-вторых, оформляется выговор с помощью приказа, который подписывается руководителем предприятия. В приказе о вынесении выговора указывается причина, по которой сотрудник получил выговор. Сотрудник должен быть ознакомлен с приказом под роспись в течение 3-х дней с момента его составления. В-третьих, объсненение (как я понимаю) в письменном виде было отобрано у программиста, чтобы он не имел законное право обжаловать решение администрации**

**ПОЯСНЕНИЯ: Выговор** – это одна из разновидностей дисциплинарного взыскания, которые применяются в сфере трудового права.

На предприятиях и в организациях выговор применяется руководством в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. Руководство имеет право привлекать сотрудников к ответственности.

Выговор как дисциплинарное взыскание может быть одним из законных оснований для увольнения сотрудника за неоднократное неисполнение обязанностей при наличии дисциплинарного взыскания.

Таким образом, два выговора, при условии, что они законны, дают работодателю право уволить сотрудника. Однако, это применимо только в том случае, если эти выговоры вынесены за разные проступки. При этом руководство организации должно знать, за что можно объявить выговор работнику.

С учетом норм трудового законодательства возможные последствия от вынесения выговора могут быть следующими:

* Лишение сотрудника премии.
* Увольнение работника. Согласно статье 81 ТК РФ, если сотрудник не выполняет свои должностные обязанности, то  работник может быть уволен при наличии у него действующего дисциплинарного взыскания.
* Занесение информации о взыскании в личное дело или личную карточку сотрудника. Наличие в этих документах выговора или записей об иных дисциплинарных взысканиях может оказать негативные последствия на карьерный рост работника.

Официальное вынесение выговора – это юридическая процедура. Поэтому процедуру вынесения выговора необходимо оформить должным образом.

Однако необходимо отметить, что в Трудовом Кодексе РФ и иных  нормативно-правовых актах не указан порядок, который определял бы механизм  оформления выговора.

На практике  процедуру вынесения выговора рекомендуется осуществлять по следующему алгоритму:

* Сначала работодатель должен документально оформить факт неисполнения или некорректного исполнения работником своих должностных обязанностей. Для этого  непосредственный руководитель сотрудника, допустившего проступок, направляет директору компании докладную (служебную)  записку. В докладной (служебной)  записке описывается факт несоблюдения предписаний. В записке излагаются обстоятельства, дата события, конкретные лица, участвовавшие в нем. Также зафиксировать проступок можно с помощью акта, который составляется комиссией, созданной по указанию руководителя организации в целях оценки действий сотрудника. Акт оформляется в произвольной форме. В акте указывают ту же информацию, что и в докладной записке, но без комментариев.
* Работодатель, прежде чем выносить выговор, должен дать сотруднику возможность объяснить совершенные им действия. Для этого следует направить работнику уведомление о представлении работником объяснения. Работнику дается 2 дня на то, чтобы составить объяснительную записку.  Если работник  не предоставит объяснительную записку, то работодателю следует составить соответствующий акт. Далее, а также в том случае, если объяснение представлено, но аргументы сотрудника не выглядят убедительными, выносится выговор.

## Оформляется выговор с помощью приказа, который должен быть подписан руководителем

## предприятия. В приказе о вынесении выговора должна быть указана причина, по которой

## сотрудник получил выговор.

В приказе о вынесении выговора нужно указать следующую информацию:

- указать порядковый номер и дату приказа о вынесении выговора;

- указать сведения о руководителе и работнике, который допустил проступок;

- указать, что к приказу о вынесении выговора прилагаются все документы, а именно:

* докладная записка о проступке (или акт комиссии),
* уведомление о необходимости представить объяснительную записку,
* сама объяснительная записка либо акт о непредставлении объяснительной записки;

- указать даты и наименования соответствующих документов.

Приказ о вынесении выговора должен быть подписан:

* руководителем предприятия;
* **сотрудником в течение 3 дней с момента составления приказа о вынесении выговора.**

**Если работник откажется подписывать приказ о вынесении выговора, то работодателю нужно**

**будет составить соответствующий акт.**

При этом сведения о вынесении сотруднику выговора можно зафиксировать в личном деле работника.

**Выговор имеет законную силу лишь в течение определенного периода времени.**

Законодательство предусматривает различные механизмы, позволяющие снять выговор с сотрудника.

Существуют следующие способы снятия выговора с работника предприятия:

* **Прошествие времени. По истечении одного года с момента вынесения работодателем выговора сотруднику организации, данное дисциплинарное взыскание признается недействительным. Для такового аннулирования выговора не требуется создавать какие-либо отдельные дополнительные документы  или распоряжения. Вынесенное дисциплинарное взыскание прекращает свое действие автоматически.**
* Снятие выговора по инициативе работодателя. Работодатель, руководствуясь  докладными записками от руководителей подразделений, новых объяснительных записок, или по своему желанию имеет право аннулировать выговор  работнику. Снятие выговора с работника осуществляется согласно отдельному соответствующему приказу.

Обжалование работником предприятия выговора в порядке разрешения трудового спора.

Сотрудник вправе обжаловать действия руководства предприятия  либо в трудовой инспекции, либо и в суде.

1. **Задача**

В период выполнения трудовой функции дистанционно, системный администратор фирмы «Глобус» Коковкин Владимир 3 дня ни с кем не выходил на связь. Руководитель его отдела послал ему электронной почтой запрос о причине отсутствия его взаимодействия в работе. Коковкин на 5 день после запроса ответил, что по семейным обстоятельствам он был вынужден уехать из города, поэтому не мог выходить на связь.

Администрация фирмы посчитала, что его аргументы неуважительные и уволила его за прогул.

**Оцените правомерность действий администрации.**

**ОТВЕТ: Невыход на связь более 2-х рабочих дней, а также нахождение в другой местности, не позволяющей продолжать работу дистанционно (ст.312.8 ТК РФ) дает основание администрации уволить этого работника.**

Помимо иных оснований, предусмотренных настоящим [Трудовым кодексом](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_475114/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/" \l "dst100587) РФ, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, **если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя** (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным [частью девятой статьи 312.3](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_475114/b25f3ceaed375099ba9819406f2405cd05b71f58/" \l "dst2459) настоящего Кодекса).

**Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.**

В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в форме электронного документа, работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня издания указанного приказа (распоряжения) направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

1. **Задача**

Работодатель приказом по больнице переводит врачей и медицинских сестер без их согласия сроком на один месяц на работу в госпиталь, созданный при больнице для размещения больных с воспалением легких (с подозрением на COVID-19). Правомерны ли действия администрации больницы?

**ОТВЕТ: По общим правилам перевод работника можно осуществить на другое место работы только с письменного согласия этого работника. Однако, есть исключения (данный случай), когда временный перевод работника без согласия на работу, не обусловленную трудовым договором, может быть признан обоснованным только при условии, что это необходимо в связи с чрезвычайными обстоятельствами, ставящими под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.**

 В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий (ст. 72.2 ТК РФ).

1. **Задача**

Работник фирмы «Светлячок» по изготовлению игрушек Бузин Р.С. в зимний период времени не явился на работу. В связи с этим фирма потерпела убытки в размере 2 тыс. рублей. Администрация его уволила за прогул, издав приказ об увольнении. Об этом работнику стало известно из приказа, с которым его ознакомили.

Р.С.Бузин не согласился с увольнением по следующим причинам:

1). Он объяснил отсутствие на работе тем, что в это время в связи с погодными условиями автобусы не вышли на линию.

2). У него ранее не было ни одного взыскания и сразу увольнять за прогул администрация не имеет право.

**Вопросы:**

1. **Являются ли действия администрации правомерными**
2. **Является ли увольнение дисциплинарным взысканием**
3. **Какой порядок увольнения по инициативе администрации**
4. **Можно ли сразу уволить за прогул, если ранее не было никаких взысканий.**

**ОТВЕТ: 1. Считаю, что действия администрации нельзя считать правомерными, так как причину, которую указал работник, следует признать уважительной (погодные условия и не выход автобусов на линию маршрута)**

**2.Да, увольнение считается дисциплинарным взысканием (как и выговор)**

**3. Порядок увольнения при по инициативе администрации при прогуле:**

* **Составляется акт о том, что работник отсутствует и указывается период.**
* **Руководитель отдела может подать дополнительно докладную записку с той же детализацией условий прогула.**
* **В табеле учета рабочего времени делают** **соответствующую пометку.**
* **После появления сотрудника требуют от него письменные объяснения. Если уважительных причин отсутствия на рабочем месте нет, в табеле исправляют пометку на ПР.**
* **Собрав доказательства нарушения, надо издать приказ об увольнении, в течение трех дней дать его для подписи работнику.**
* **При расчете с сотрудником выплачивают зарплату и компенсацию за неиспользованный отпуск.**

**4. Да, уволить за прогул можно, если работник отсутствует на работе без уважительной причины в течение всего рабочего дня (смены) или более четырех часов подряд. При этом, от работника требуется объяснение причин его отсутствия на работе, на основании которого оценивается их уважительность. Трудовой кодекс РФ не содержит перечня уважительных причин для отсутствия работника на рабочем месте. Однако уважительными могут быть признаны, в частности, следующая причина:**

* **чрезвычайные ситуации, а также действия государственных органов, повлекшие транспортные проблемы, такие как, например, отмена или задержка рейса, перекрытие дороги к месту работы (Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 16.03.2020 N 26-КГ19-13)**

1. **Задача**

Молодой человек работал в компании «Эра» программистом. У него было среднее специальное образование (колледж). Затем он поступил в СГУ и подал заявление об увольнении из компании с 31 августа, написав просьбу уволить его с 1 сентября, поскольку ему нужно приступить к учебе.

Администрация потребовала от молодого человека отработать 2 недели. прежде чем он уволиться. Законны ли требования администрации?

**ОТВЕТ: Увольнение без отработки без оснований и уважительных причин – законно не присутствовать на работе и подать заявление в дни своего отсутствия это отпуск или больничный. В противном случае нужно минимум за две недели подать письменное заявление работодателю на увольнение сотрудника (это делается для того, чтобы работодатель мог подыскать замену работнику). Однако, Трудовым кодексом РФ разрешается студентам с началом учебы не продолжать трудовую деятельность (объективная причина), пишется заявление на увольнение без отработки в 2 недели (ст. 80 ТК РФ). На основании вышеизложенного, требования администрации незаконны.**

1. **ЗАДАЧА**

Инженер Тихомиров 15 января подал в отдел кадров заявление об увольнении по собственному желанию с 1 февраля. 25 января он пришел в отдел кадров и заявил, что хочет забрать свое заявление, так как у него изменились обстоятельства, и он передумал увольняться. Однако отдать заявление ему отказались, сказав, что приказ об увольнении с 1 февраля уже издан, а на его место будет переведен инженер из другого отдела, где намечено сокращение штатов. Законны ли действия администрации в отношении Тихомирова? Дайте мотивированный ответ.

**ОТВЕТ: До истечения срока предупреждения об увольнении по собственному желанию работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому по закону нельзя отказать в заключении трудового договора (ч. 4 ст. 80 ТК РФ). Это правило касается всех, включая беременных работниц (специальных правил для них законом не предусмотрено). Другими словами, отказ им в отзыве заявления об увольнении производится так же, как и другим работникам - при наличии законных оснований.**

**Таким образом, действия администрации законны, если на место работника, который подал заявление об увольнении, переведен работник из другого отдела, где намечено сокращение штатов.**

1. **Задача**

Работник Вольнов без уважительных причин на два часа опоздал на работу. По этому факту с него было взято письменное объяснение. В этот же день он демонстративно ушел с работы на три часа раньше. Считая, что в тече­ние рабочего дня работник Вольнов отсутствовал на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов, администрация уволила его за прогул. **Что такое прогул? Правомерно ли решение администрации?**

**ОТВЕТ: Прогул – это отсутствие работника без уважительных причин на работе в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его продолжительности, а также на рабочем месте более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).**

Опоздание является дисциплинарным проступком, когда работник без уважительной причины является на работу после установленного в организации начала рабочего дня. При длительности задержки нарушение может быть квалифицировано в качестве опоздания или прогула. Если работник отсутствовал менее 4 часов, не считая времени обеденного перерыва, то это опоздание. Больший период является прогулом ( подп. «а» п. 6 ч.1 ст. 81 ТК РФ).

**Считаю, что действия администрации неправомерны, так как если бы работник отсутствовал подряд 4 часа, то увольнение было бы законным, а так за утреннее опоздание на два часа было взято с сотрудника письменное объяснение.**

**За одно опоздание сотрудника уволить нельзя. Но если опоздания происходят систематически, то уволить можно за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей.**

1. **Задача**

### Антон Антонов, проработав в иностранной фирме «[EPAM](https://www.epam-group.ru/about)» один год, был призван в ряды вооружённых сил. По возвращению после службы, он опять пришел в эту фирму, требуя устроить его в эту организацию, ссылаясь на то, что за ним по закону сохраняется место работы в форме. Ему было в этом отказано.

### Права ли администрация фирмы?

### ОТВЕТ: Согласно ТК РФ Статье 83 (Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон) пункту 1:

### призыв работника на военную службу (за исключением призыва работника на военную службу по мобилизации) или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

### При этом, как выше упомянуто, согласно ст. 351.7 ТК РФ за мобилизованным гражданином гарантируется сохранение рабочего места и возможность возвращения на него в течение трех месяцев после службы.

1. **Задача**

В коллективном договоре мебельной фабрики «Мария» имеется положение, в соответствии с которым за непрерывный стаж работы 5 лет предоставляется дополнительный отпуск 1 день. Это положение не содержится в Трудовом Кодексе РФ.

В 2017 году администрация не стала предоставлять этот отпуск, сославшись на тяжелое финансовое положение фирмы.

Насколько законны действия администрации? Может ли работник в таком случае отстаивать свое право?

**ОТВЕТ:**

**Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.**

**Действия администрации незаконны, работник может и должен отстаивать своё право.**

**Согласно КоАП РФ Статья 5.31. Нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению —**

**нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей.**