Оценка 5  
  
I вариант

Задача 1.

Начальник отдела кадров предприятия при приеме на работу

инженера потребовал следующие документы: паспорт, трудовую книжку,

копию документа о высшем образовании, характеристику с последнего места

работы, справку с места жительства.

Соответствует ли требование начальника отдела кадров действующему

трудовому законодательству?

Решение:  
Согласно Трудовому кодексу Российской Федерации (статья 65), работник обязан предоставить следующие документы при приеме на работу:

Документ, удостоверяющий личность (паспорт гражданина Российской Федерации или иной документ, предусмотренный федеральными законами или признанный в установленном порядке таковым).

Трудовую книжку (или иной документ, удостоверяющий трудовую деятельность работника).

Таким образом, из перечисленных вами документов:

Паспорт удовлетворяет требованиям Трудового кодекса России.

Трудовая книжка также соответствует требованиям Трудового кодекса.

Копия документа о высшем образовании - такое требование может быть оправдано, если высшее образование является обязательным условием для занимаемой должности.

Характеристика с последнего места работы - данное требование может быть обосновано, поскольку работодатель имеет право оценить прошлый опыт кандидата.

Справка с места жительства - Трудовой кодекс России не предусматривает обязательство предоставления такой справки при приеме на работу. Однако, организация может устанавливать свои правила в этом отношении.

Требования начальника отдела кадров, в целом, соответствуют Трудовому кодексу Российской Федерации, но важно учитывать, что организации могут иметь свои дополнительные требования для приема на работу.

Задача 2.

Токарь муниципального предприятия Новиков был уволен за

нахождение на работе в нетрезвом состоянии, что было замечено за 30 минут

до окончания смены. Считая увольнение неправильным, Новиков обратился

в суд с иском о восстановлении на работе. В своем исковом заявлении он

указал, что в этот день он выполнил норму выработки и не был отстранен

администрацией от работы.

Какое решение должен вынести суд?

Решение

Согласно Трудовому кодексу Российской Федерации (статья 81), работодатель имеет право применять дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения в случае нарушения работником трудовой дисциплины, включая нахождение на работе в нетрезвом состоянии. Однако, такие действия работодателя должны быть соблюдены в соответствии с законом и внутренними правилами организации.

В данной ситуации важными моментами являются:

Факт нахождения на работе в нетрезвом состоянии, что является нарушением трудовой дисциплины.

Время, когда было замечено состояние работника (за 30 минут до окончания смены).

Соблюдение процедур увольнения и документирование нарушения работника.

Суд может признать увольнение законным.

II вариант

Задача 1.

С Некрасовым был заключен трудовой договор о его работе в

организации в качестве инженера-экономиста. В приказе о его приеме на

работу была установлена дата начала работы – 20 марта, указана должность –

инженер-экономист, размер месячного оклада. 17 апреля Некрасова

ознакомили с приказом о расторжении с ним трудового договора как не

выдержавшим испытания при приеме на работу.

Правильно ли поступил руководитель данной организации?

Решение

Согласно Трудовому кодексу Российской Федерации (статья 71), испытание при приеме на работу может проводиться только для работников, занимающих руководящие должности, исполнительские должности и специалистов высшей квалификации, если это предусмотрено законами или иными нормативными правовыми актами и коллективными договорами, трудовыми договорами.

Расторжение трудового договора с Некрасовым как "не выдержавшим испытания" может быть правильным в следующих случаях:

Если в трудовом договоре с Некрасовым было явно указано условие о проведении испытания при приеме на работу, и это условие было законным.

Если внутренние правила и политики организации предусматривают проведение испытания для данной должности или категории работников.

Если Некрасов действительно не справился с профессиональными обязанностями или не соответствует требованиям должности, что было установлено в ходе испытательного срока.

Если все процедуры расторжения трудового договора, включая проведение служебного расследования и уведомление работника о причинах увольнения, были соблюдены в соответствии с законодательством и внутренними правилами организации.

Если все вышеперечисленные условия выполняются, то руководитель организации имеет право расторгнуть трудовой договор с работником, который не выдержал испытание.

Задача 2.

Мастер инструментального цеха моторостроительного завода

Калинин подал заявление об увольнении по собственному желанию в связи с

переходом на другую работу. Директор завода заявил Калинину, что он

уволит его по собственному желанию при условии, что Калинин найдет себе

замену. Калинин с таким решением не согласился. Через месяц после подачи

заявления директор завода уволил Калинина по собственному желанию.

Считая свое увольнение неправильным, Калинин обратился в суд с иском о

восстановлении его на прежней работе и об оплате вынужденного прогула,

мотивируя это тем, что в связи с задержкой увольнения он утратил

возможность устроиться в другое место и поэтому решил остаться на своей

прежней работе.

Правомерно ли увольнение Калинина по собственному желанию?

Решение:

Согласно Трудовому кодексу Российской Федерации (статья 77), работник вправе уволиться по собственному желанию, предупредив об этом работодателя не менее чем за две недели. При этом, увольнение по собственному желанию работника является его правом, и работодатель не имеет права отказать работнику в увольнении, если соблюдены установленные сроки уведомления.

В данной ситуации Калинин подал заявление об увольнении по собственному желанию и не нарушил установленный законом срок предупреждения. Следовательно, его увольнение по собственному желанию было законным с точки зрения трудового законодательства.

Директор завода не имеет права условно увольнять Калинина по собственному желанию при условии нахождения замены, если Калинин не выразил согласие на такие условия. Увольнение по собственному желанию должно быть инициировано самим работником и соответствовать закону.

Калинин имеет право обратиться в суд с иском о восстановлении на прежней работе и об оплате вынужденного прогула, но его права на увольнение по собственному желанию были законно соблюдены, и работодатель не имел права удерживать его на работе против его воли.

Решение суда будет в пользу Калинина

III вариант

Задача 1. Пенсионер по старости Волков обратился к администрации

муниципального предприятия с просьбой принять его на постоянную работу.

Администрация этого предприятия согласилась принять его на работу на

один год, учитывая его пенсионный возраст.

Имела ли право администрация заключить с Волковым срочный трудовой

договор?

Решение:

Согласно Трудовому кодексу Российской Федерации, срочный трудовой договор может быть заключен в определенных случаях, предусмотренных законом (статья 59). Один из таких случаев - это срочное трудоустройство пенсионера по старости.

Согласно статье 59 Трудового кодекса РФ:

Срочный трудовой договор может быть заключен с работниками для выполнения временных работ и (или) временных услуг.

Срок срочного трудового договора не может превышать пять лет. По соглашению сторон он может быть заключен на более короткий срок. В случаях, установленных федеральными законами, срок срочного трудового договора может быть установлен большим.

Следовательно, администрация муниципального предприятия имела право заключить с Волковым срочный трудовой договор на один год, учитывая его статус пенсионера по старости. В данном случае, срочный характер договора соответствует требованиям Трудового кодекса России, и он может быть заключен для выполнения временных работ.

Задача 2. Инженер Соловьев подал 20 апреля заявление об увольнении по

собственному желанию. 23 апреля он подал второе заявление, в котором

просил считать недействительным прежний документ, т.к. он решил с работы

не увольняться. В этот же день он был уволен приказом, изданным согласно

его заявлению от 20 апреля.

Законно ли увольнение Соловьева?

Решение:  
Согласно Трудовому кодексу Российской Федерации (статья 77), работник имеет право уволиться по собственному желанию, предупредив об этом работодателя не менее чем за две недели, если иное не предусмотрено трудовым договором или коллективным договором.

В данной ситуации Соловьев подал заявление об увольнении по собственному желанию 20 апреля. С учетом законных сроков уведомления, он имел право уволиться не позднее, чем через две недели после подачи заявления, то есть не ранее 4 мая.

Следовательно, заявление Соловьева от 20 апреля означает его намерение уволиться, и работодатель имел право уволить его на основании этого заявления. Второе заявление, поданное 23 апреля, уже после нарушения срока уведомления, не могло изменить ситуацию, и работодатель был законно уполномочен уволить Соловьева согласно его заявлению от 20 апреля.

Следовательно, увольнение Соловьева было законным в соответствии с Трудовым кодексом России.

Начало формы

IV вариант

Задача 1.

Казаков был принят на работу с месячным испытательным сроком.

По указанию руководителя он приступил к работе с 12 апреля. 14 мая с

Казаковым был расторгнут трудовой договор в связи с тем, что он не

выдержал испытания.

Правомерны ли действия руководителя?

Решение:

Согласно Трудовому кодексу Российской Федерации, испытание при приеме на работу проводится только для работников, занимающих руководящие должности, исполнительские должности и специалистов высшей квалификации, если это предусмотрено законами или иными нормативными правовыми актами и коллективными договорами, трудовыми договорами (статья 71).

Действия руководителя могли бы быть правомерными в случае:  
Если Казаков был принят на должность, для которой предусмотрено проведение испытания, и в трудовом договоре были четко определены условия этого испытания (например, срок, характер работы, критерии оценки), и он не соответствовал этим условиям.

Если Казаков был принят на должность без установленного испытания, но трудовой договор предусматривал возможность расторжения договора в течение определенного периода без указания на причины и с уведомлением работника. В таком случае, руководитель мог бы расторгнуть трудовой договор в соответствии с условиями договора.

Исходя из данного текста можно сказать, что решение руководителя считается законным

Задача 2. Комендант общежития пищевой академии Самохина подала

заявление о своем желании уйти с работы. По истечении двух недель

администрация академии заявила, что не может найти другого подходящего

работника, и отказалась принять материальные ценности, вверенные

коменданту, и выдать ей трудовую книжку.

Может ли Самохина самовольно оставить работу?

Решение:

Согласно Трудовому кодексу Российской Федерации, работник вправе уволиться по собственному желанию, предупредив об этом работодателя не менее чем за две недели, если иное не предусмотрено трудовым договором или коллективным договором (статья 77 Трудового кодекса РФ).

Самохина имела право подать заявление о своем желании уйти с работы и уволиться по собственному желанию, при условии, что она предупредила администрацию об этом не менее чем за две недели.

Таким образом, Самохина имела право самовольно оставить работу, если она соблюдала законные сроки уведомления. После этого администрация академии не имела права отказать ей в выдаче трудовой книжки и возврате материальных ценностей, вверенных коменданту, поскольку увольнение произошло по собственному желанию Самохиной.