



АНО ВО
«Российский новый университет»
Тамбовский филиал

392002, г. Тамбов, ул. Пензенская, д. 61/175, к. 3, тел. (4752) 77-10-65

М.В. Поповичева

ТРУДОВОЕ ПРАВО
ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ

Практикум для студентов, обучающихся
по направлению подготовки 40.03.01 «Юриспруденция»



Тамбов
2022

Автор-составитель:

Поповичева М.В., к.и.н., доцент кафедры государственных и гражданско-правовых дисциплин Тамбовского филиала АНО ВО «Российский новый университет»

Рецензент:

Ларина Е.А. - к.п.н., заместитель директора по организационно-методической работе Института права и национальной безопасности ФГБОУ ВО "Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина".

П58 Поповичева М.В. Трудовое право. Особенная часть. Практикум для студентов, обучающихся по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция /Поповичева М.В. – Тамбов: 2022 г. – 185 с.

«Практикум по Трудовому праву (особенная часть)» разработан для студентов, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция» в соответствии с программой учебного курса по Трудовому праву и с учетом динамики развития законодательства в современный период.

Практикум включает двенадцать тем, в которых рассмотрены, в том числе, вопросы рабочего времени и времени отдыха, заработной платы и нормирования труда, гарантий и компенсаций работникам, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, охраны труда.

При изучении разделов практикума студенты смогут приобрести устойчивые знания в области трудового права Российской Федерации и развить способности грамотно ориентироваться в действующем трудовом законодательстве Российской Федерации. Задания практикума направлены на формирование у студентов навыков по решению проблем, связанных с конкретными ситуациями в сфере трудового права. Особое внимание уделяется углубленному изучению положений и практики применения Конституции РФ, Трудового кодекса РФ, договоров и конвенций Международной организации труда, а также других нормативных правовых актов, регулирующих трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения.

СОДЕРЖАНИЕ

<i>Введение</i>	6
ТЕМА 1. Рабочее время	8
<i>План семинарского занятия</i>	8
<i>Методические указания</i>	8
<i>Терминологический словарь</i>	9
<i>Тестовые задания</i>	10
<i>Нормативные правовые акты</i>	16
ТЕМА 2. Время отдыха.....	17
<i>План семинарского занятия</i>	17
<i>Методические указания</i>	17
<i>Терминологический словарь</i>	18
<i>Тестовые задания</i>	19
<i>Нормативные правовые акты</i>	27
ТЕМА 3. Заработная плата и нормирование труда	27
<i>План семинарского занятия</i>	27
<i>Методические указания</i>	27
<i>Терминологический словарь</i>	29
<i>Тестовые задания</i>	30
<i>Нормативные правовые акты</i>	36
ТЕМА 4. Гарантии и компенсации	36
<i>План семинарского занятия</i>	36
<i>Методические указания</i>	37
<i>Терминологический словарь</i>	38
<i>Тестовые задания</i>	38
<i>Нормативные правовые акты</i>	56
ТЕМА 5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	56
<i>План семинарского занятия</i>	56
<i>Методические указания</i>	56
<i>Терминологический словарь</i>	57
<i>Тестовые задания</i>	58
<i>Нормативные правовые акты</i>	64

ТЕМА 6. Дисциплина труда	65
<i>План семинарского занятия</i>	65
<i>Методические указания</i>	65
<i>Терминологический словарь</i>	66
<i>Тестовые задания</i>	66
<i>Нормативные правовые акты</i>	81
ТЕМА 7. Материальная ответственность сторон трудового договора	81
<i>План семинарского занятия</i>	81
<i>Методические рекомендации</i>	81
<i>Тестовые задания</i>	83
<i>Нормативные правовые акты</i>	100
ТЕМА 8. Охрана труда	101
<i>План семинарского занятия</i>	101
<i>Методические рекомендации</i>	101
<i>Терминологический словарь</i>	102
<i>Тестовые задания</i>	103
<i>Нормативные правовые акты</i>	126
ТЕМА 9. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников	127
<i>План семинарского занятия</i>	127
<i>Методические рекомендации</i>	127
<i>Терминологический словарь</i>	129
<i>Тестовые задания</i>	130
<i>Нормативные правовые акты</i>	139
ТЕМА 10. Защита трудовых прав работников	140
<i>План семинарского занятия</i>	140
<i>Терминологический словарь</i>	142
<i>Тестовые задания</i>	143
<i>Нормативные правовые акты</i>	155
ТЕМА 11. Трудовые споры и порядок их рассмотрения	155
<i>План семинарского занятия</i>	155
<i>Методические указания</i>	156
<i>Терминологический словарь</i>	157
<i>Тестовые задания</i>	158
<i>Нормативные правовые акты</i>	172

ТЕМА 12. Общая характеристика международного правового регулирования труда.....	173
<i>План семинарского занятия.....</i>	<i>173</i>
<i>Методические указания</i>	<i>173</i>
<i>Терминологический словарь.....</i>	<i>174</i>
<i>Тестовые задания.....</i>	<i>175</i>
<i>Нормативные правовые акты</i>	<i>183</i>
Список используемой литературы.....	184

Введение

Трудовое право играет огромную роль в развитии общества. Состояние трудового права отражает степень цивилизованной зрелости общества, эффективность государственных механизмов, способность общества сознательно и планомерно регулировать производственно-социальную жизнь и рыночную стихию, свести до минимума трудовые конфликты. Основная роль трудового права — это урегулирование своими нормами поведения людей в процессе их труда на производстве так, чтобы правовое регулирование отвечало задачам производства в данный период его развития, охраняло бы труд работников, способствовало бы улучшению их условий труда и быта и, наконец, укрепляло бы социальное партнерство, консенсус между ними, т.е. социальный мир. Поэтому правовое регулирование в сфере труда на современном этапе развития России является одной из приоритетных задач государства.

В данном практикуме представлены практические задания по темам дисциплины «Трудовое право» (особенная часть), он предназначен для студентов, обучающихся по специальности высшего профессионального образования 40.03.01 «Юриспруденция».

Составление данного практикума преследовало своей целью привить интерес обучающимся к познавательной деятельности и выработать у них навыки правильного применения правовых норм.

Задачами семинарского занятия является углубление и закрепление знаний, полученных на лекции и в процессе самостоятельной работы под руководством преподавателя, а также в процессе самостоятельного изучения законодательства, иных нормативных материалов и литературы. В настоящее время интернет-ресурсы позволяют достаточно быстро находить необходимую информацию, будь то нормативный правовой акт в актуальной редакции, материалы судебной практики или научные исследования в определенной области, однако любые теоретические знания невозможно эффективно применить на практике без заранее отработанных практических навыков. Поэтому задания практикума ориентированы на разрешение наиболее актуальных и часто встречающихся проблемных ситуаций, рассмотрение наиболее важных вопросов, возникающих в сфере трудового права.

Изучение трудового права призвано сформировать у обучающихся комплекс знаний, умений и навыков, необходимых для профессионального выполнения ими трудовых обязанностей. В практикуме учтена компетентностная модель подготовки юристов, в связи с чем в начале каждой главы обозначены итоговые результаты освоения темы: что студент должен знать, уметь и какими навыками овладеть.

Для удобства пользования по каждой теме практикума даны методические рекомендации по ее изучению, список основных терминов, список нормативных правовых актов, правоприменительной практики. План семинарского занятия раскрывает одну из тем рабочей программы по дисциплине и указывает на наиболее значимые элементы.

При решении практических задач (казусов) студенты должны научиться работать не только с нормативными актами, но и уметь применять судебную практику. В процессе решения задач (казусов) студент должен уяснить круг требований сторон трудовых отношений (работника и работодателя), уметь определить компетенцию трудового спора, затем найти норму трудового права, относящуюся к данному спору, ознакомиться с судебной практикой, установить фактические обстоятельства, сопоставив их с выбранной нормой трудового права, и, наконец, решить дело по существу — дать ему правовую квалификацию от имени властного правоприменительного органа (комиссии по трудовым спорам, судебных органов и др.)

В практикум включены:

- задания на формирование знаний (тесты, схемы, таблицы);
- задания на формирование умений (анализ норм, классификация правовых источников, работа в группе, работа в справочных правовых системах,);
- задание на формирование навыков (анализ нормативных правовых актов, задачи-казусы, анализ трудового законодательства и судебной практики, деловые игры);

Таким образом, задания практикума служат одновременно средством проверки знаний студентов, а также отработки навыков самостоятельного изучения предмета, работы с литературой, умения логично и последовательно излагать материал.

Структурно практикум состоит из 12 основных тем, включающих регулирование особенных институтов трудового права.

Тема 1. Рабочее время

План семинарского занятия

1. Понятие и значение рабочего времени. Нормы рабочего времени.
2. Виды рабочего времени.
3. Сверхурочная работа.
4. Режим рабочего времени. Учет рабочего времени.

Методические указания

Изучение данной темы следует начать с рассмотрения рабочего времени как экономико-правовой категории. Трудовая деятельность каждого работника, независимо от специфики его трудовой функции, протекает во времени. Поэтому время, затрачиваемое на труд, является основным мерилom эффективности трудового процесса. Этот процесс не может существовать без распределения его во времени. Кроме того, как отмечается в юридической литературе, он также не может осуществляться без учета применительно к работе отдельного субъекта труда (работника) и коллектива работающих, которые нуждаются в отдыхе, в разумном ограничении времени работы, в охране их жизни и здоровья от вредных, опасных и тяжелых условий труда и их неблагоприятных последствий.

В соответствии с положениями Конституции РФ на уровне ТК РФ, важнейшего нормативного правового акта о труде, закреплены: максимальная продолжительность рабочего времени, основные положения о порядке и способах его распределения в течение суток, недели или другого календарного периода, запрещение работы в нерабочее время и порядок привлечения к работе сверх установленной продолжительности рабочего времени, в выходные и праздничные дни и т.д.

Следует обратить внимание на то, что помимо указанных конституционных положений современное российское законодательство о рабочем времени основывается также на международных правовых актах МОТ — Конвенции № 47 «О сокращении рабочего времени до 40 часов в неделю» (1935 г.) и Рекомендации № 116 «О сокращении продолжительности рабочего времени» (1962 г.)

Легальное определение рабочего времени закреплено в ст. 91 ТК РФ. Согласно данной статье рабочее время складывается из периодов двух видов: времени, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности (т.е. фактически отработываемое время) и иных периодов времени, относящихся в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами к рабочему времени (т.е. периодов, в течение которых работник не работал, но которые, тем не менее, в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ включаются в рабочее время).

По общему правилу продолжительность рабочего времени не может превышать нормальную, а для отдельных категорий работников — сокращенную продолжительность рабочего времени.

Студенты должны обратить внимание, на особенности привлечения работников в ночное время (работников каких категорий запрещено привлекать к работе в ночное время, а каких можно привлечь только при наличии их письменного согласия и медицинского заключения, подтверждающего, что поручаемая им ночная работа не запрещена по состоянию здоровья).

Работа сверх установленной работнику продолжительности рабочего времени может производиться только в случаях и в порядке, установленных трудовым законодательством. Следует знать критерии ограничения сверхурочной работы от иной формы работы, т.е. выполняемой работниками за пределами установленной

им продолжительности рабочего времени: работы, выполняемой работником с ненормированным рабочим днем.

Студенты также должны видеть отличия между указанной работой сверхустановленной продолжительности рабочего времени и работой, выполненной работником у этого же работодателя в порядке внутреннего совместительства.

Особое внимание следует уделить рассмотрению вопроса о суммированном учете рабочего времени и о сфере его применения.

После изучения данной темы студент должен:

знать:

- понятие и виды рабочего времени, нормы продолжительности рабочего времени;
- различие между неполным и сокращенным рабочим временем и чем обусловлено право работника на их использование;
- режим и учет рабочего времени, порядок его установления;
- понятие сверхурочной работы;
- особенности работы с ненормированным рабочим днем, работы в ночное время;
- особенности режима рабочего времени отдельных категорий работников;
- гарантии для работников при установлении определенного режима рабочего времени;

уметь:

- оперировать юридическими категориями данной темы;
- различать время, в течение которого работник выполняет свои трудовые обязанности на рабочем месте, и периоды времени, когда работа фактически не выполняется, но включается в рабочее время (например, специальные перерывы и т.п.);
- анализировать юридические факты, являющиеся основаниями для применения различных режимов рабочего времени;

владеть:

- понятийным аппаратом темы;
- навыками установления оснований для применения различных режимов рабочего времени;
- навыками выявления нарушений правовых норм, регулирующих порядок установления и использования рабочего времени.

Терминологический словарь

График сменности - расписание выходов на работу, в котором устанавливаются время начала и окончания работы, ее продолжительность, порядок перехода работников из одной смены в другую и т.п. Продолжительность рабочего времени в течение смены определяется в зависимости от установленной нормы рабочего времени и вида рабочей недели. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (Ст.101 ТК РФ).

Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными

правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (Ст.91 ТК РФ). Ночное время - время с 22 часов до 6 часов (Ст.96 ТК РФ).

Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (Ст.99 ТК РФ).

Сменная работа - работа в две, три или четыре смены - вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг (Ст.103 ТК РФ).

Задания, направленные на формирование знаний. Тестовые задания

1. Время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, называется ...

- ночным временем;
- сверхурочным временем;
- рабочим временем;
- ненормированным рабочим днем.

2. Время с 22 часов до 6 часов считается ...

- ночным;
- сверхурочным;
- рабочим;
- временем отдыха.

3. Когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, в тех случаях вводится ...

- ненормированный рабочий день;
- сменная работа;
- время отдыха;
- ночная работа.

4. В целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг вводится ...

- ненормированный рабочий день;
- сменная работа;
- время отдыха;
- ночная работа.

5. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни производится ...

- с письменного согласия работника;
- по устному распоряжению работодателя;
- по распоряжению органа законодательной власти;
- по письменному распоряжению работодателя и без согласия работника.

6. Сверхурочная работа – это работа, выполняемая работником за пределами установленной продолжительности рабочего времени по инициативе ...

- работодателя;
- работника;
- Федеральной инспекции труда;
- профсоюзного органа.

7. По общему правилу привлечение к сверхурочным работам производится работодателем ...

- с письменного согласия работника, а в некоторых случаях и с учетом мнения выборного профсоюзного органа;
- устного согласия работника;
- учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа без согласия работника;
- без согласия работника.

8. Сокращенная продолжительность рабочего времени **не** устанавливается для работников ...

- в возрасте до шестнадцати лет;
- в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет;
- являющихся инвалидами I или II группы;
- с вредными условиями труда 1-й или 2-й степени.

9. Не может быть допущен к работе в ночное время ...

- работник-женщина;
- заслуженный работник отрасли;
- руководитель организации;
- 14-летний работник.

10. Возможно привлечь работника к сверхурочной работе без его согласия ...

- при необходимости выполнить начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям не была выполнена в срок, если иное может повлечь порчу имущества;
- с согласия профсоюзного комитета организации;
- для продолжения работы при неявке сменщика, если работа не допускает перерыва;
- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии.

11. В Трудовом кодексе РФ не встречается такой режим рабочего времени, как работа ...

- с предоставлением выходных дней по скользящему графику;
- ненормированным рабочим днем;
- разделением рабочего дня на части;
- разделением обеденного перерыва на две части.

12. Работодатель должен учитывать при составлении графиков сменности мнение ...

- работника;
- представительного органа работников;
- медицинского работника предприятия;
- органов внутренних дел.

13. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается ...

- приказом работодателя;
- правилами внутреннего трудового распорядка;
- трудовым договором;
- коллективным договором.

Задание. Назовите отличия сокращенного рабочего времени от неполного. Оформите соответствующую таблицу. Ответ обоснуйте, ссылаясь на соответствующие нормативно – правовые акты.

Вид рабочего времени	Сокращенное рабочее время	Неполное рабочее время
Источники регулирования		
Субъекты		
Ограничения		
Исключения		

Задание. Укажите, какие виды рабочего времени могут быть установлены для следующих категорий работников:

Продавец (имеет ребенка семи лет)

Врач-рентгенолог

Юрисконсульт

Вахтер (инвалид III группы)

Занятый на подземных работах

Менеджер

Водитель автобуса

Распространитель рекламных листов (17 лет)

Задания, направленные на формирование умений

Задание 1. Работа в группах. Представьте, что вы депутаты Государственной Думы к вам обратились две группы избирателей. Одна группа, с целью охраны труда, предлагает ввести закон об отмене сверхурочных работ, вторая группа, опираясь на право самостоятельного распоряжения трудом, говорит об отмене ограничений по вопросам привлечения к сверхурочным работам. Оцените представленные аргументы, сформулируйте свою точку зрения.

Задание 2. Подготовьте пакет документов, сопровождающих изменения норм труда (норм выработки, времени, другое – по выбору) в связи с внедрением новой технологии производства, заменой устаревшего оборудования на новое.

Задания, направленные на формирование навыков

Задание 1. Проанализируйте правовой источник, выделите опорные пункты нормативного правового акта. Постановление Минтруда РФ от 08.06.1998 № 23 «Об утверждении Положения по учету рабочего времени граждан, принятых в профессиональные аварийно-спасательные службы, профессиональные аварийно-спасательные формирования на должности спасателей»

ПОЛОЖЕНИЕ ПО УЧЕТУ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ ГРАЖДАН, ПРИНЯТЫХ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ АВАРИЙНО - СПАСАТЕЛЬНЫЕ СЛУЖБЫ, ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ АВАРИЙНО - СПАСАТЕЛЬНЫЕ ФОРМИРОВАНИЯ НА ДОЛЖНОСТИ СПАСАТЕЛЕЙ

1. В соответствии с пунктом 5 статьи 1 Федерального закона от 22 августа 1995 г. № 151-ФЗ «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей» неотложные работы при ликвидации чрезвычайных ситуаций - это деятельность по всестороннему обеспечению аварийно-спасательных работ, оказанию населению, пострадавшему в чрезвычайных ситуациях, медицинской и других видов помощи, созданию условий, минимально необходимых для сохранения жизни и здоровья людей, поддержания их работоспособности.

В повседневной деятельности режим работы (службы) спасателей профессиональных аварийно-спасательных служб, профессиональных аварийно-спасательных формирований (далее - аварийно - спасательные службы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками дежурств, расписаниями занятий или иных мероприятий по специальной подготовке.

2. В связи с особым режимом труда в зависимости от конкретных условий спасателям устанавливается суммированный учет рабочего времени за месяц, квартал или

за иной более длительный период, но не более чем за год. При этом продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов, установленных статьей 42 КЗоТ Российской Федерации.

(Кодекс законов о труде РСФСР, утвержденный Законом РСФСР от 09.12.1971, утратил силу с 1 февраля 2002 года в связи с принятием Трудового кодекса РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ. Действующая норма по данному вопросу содержится в статье 91 Трудового кодекса РФ.)

При суммированном учете рабочего времени работа производится по графикам (распорядкам) выхода на работу спасателей, разрабатываемым в соответствии с требованиями законодательства о труде.)

Режим работы спасателей аварийно-спасательных служб в течение рабочего дня и рабочего года определяется действующими медицинскими требованиями и санитарно-гигиеническими нормами (п. 2 ст. 28 Закона).

Если при проведении отдельных видов работ (водолазных и др.) применяются единые правила безопасности труда, которыми предусмотрены особенности учета рабочего времени в организациях независимо от их организационно - правовой формы и формы собственности, то учет рабочего времени на этих работах производится в соответствии с этими правилами, утвержденными в установленном порядке.

Руководители аварийно-спасательных служб при разработке графиков (распорядков) выхода на работу спасателей должны предусматривать предоставление перерыва для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов в соответствии со статьей 57 КЗоТ Российской Федерации.

(Кодекс законов о труде РСФСР, утвержденный Законом РСФСР от 09.12.1971, утратил силу с 1 февраля 2002 года в связи с принятием Трудового кодекса РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ. Действующая норма по данному вопросу содержится в статье 108 Трудового кодекса РФ.)

Учитывая, что при выполнении спасателями возложенных на них обязанностей во время дежурства в режиме оперативной готовности и при проведении поисково-спасательных работ по ликвидации чрезвычайных ситуаций спасатели не могут отлучаться с места проведения этих работ, руководители аварийно-спасательных служб должны определить для них порядок и место приема пищи в течение рабочего времени.

Привлечение спасателей на дежурство определяется руководителем аварийно-спасательной службы в пределах установленной продолжительности рабочего времени за учетный период.

3. Руководители аварийно-спасательных служб обязаны организовывать учет рабочего времени спасателей.

В составе рабочего времени спасателей отдельно учитывается:

- время выполнения спасательных работ в нормальных условиях;
- время выполнения спасательных работ, оплачиваемых в повышенных размерах, в соответствии с действующими условиями оплаты труда;
- время выполнения работ в повседневной деятельности.

Время выполнения спасательных работ в нормальных условиях состоит из: времени проведения поисково-спасательных работ по ликвидации чрезвычайной ситуации (работа разведывательных подразделений спасателей с использованием транспортных средств, развертывание средств связи, проведение специальной и санитарной обработки, ремонт и прокладка дорог, расчистка завалов, вскрытие убежищ, переноска носилок с людьми и другие виды работ в соответствии с действующими правилами проведения поисково-спасательных работ), времени нахождения спасателей в пути от места сбора до места происшествия, времени проведения инструктажа по технике безопасности и подготовки к работе на рабочем месте, регламентированных перерывов для отдыха и восстановления работоспособности спасателей в соответствии с медицинскими показаниями при проведении ими работ по ликвидации чрезвычайных ситуаций.

Во время выполнения спасательных работ, оплачиваемых в повышенных размерах в соответствии с действующими условиями оплаты труда, входит время от начала выполнения спасателями указанных работ до момента их окончания.

В составе времени выполнения спасателями работ в повседневной деятельности в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, графиками дежурств и т.д. учитывается время, затраченное на дежурства, учебные сборы, тренировки, профилактические мероприятия, медицинские обследования (плановые, предэкспедиционные, текущие, послеэкспедиционные), работы по обслуживанию техники и снаряжения.

Время дежурства спасателей аварийно-спасательных служб на дому в режиме ожидания учитывается из расчета 1/4 часа рабочего времени за один час дежурства на дому.

Работы, выполненные спасателями в районах ликвидации чрезвычайных ситуаций, учитываются в журнале учета аварийно-спасательных работ. Ответственность за правильность учета выполненных спасателями работ возлагается на руководителя аварийно-спасательной службы (старшего группы спасателей). На основании выписок из журнала учета аварийно-спасательных работ составляется табель учета отработанного времени.

4. Настоящее Положение распространяется на работников профессиональных аварийно-спасательных служб, профессиональных аварийно-спасательных формирований Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий.

Для аналогичных работников других федеральных органов исполнительной власти, а также субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления настоящее Положение носит рекомендательный характер и учет рабочего времени спасателей осуществляется исходя из специфики их работы.

Задание 2. Проанализируйте позиции истца и ответчика, разрешите спор

Истец: гражданин Кочетов О.Г., помощник машиниста буровой установки угольного разреза

Ответчик: АО «УГОЛЬ»

Суть иска: о понуждении оплатить время вынужденной работы сверх установленной нормы рабочего времени

ПОЗИЦИЯ ИСТЦА	ПОЗИЦИЯ ОТВЕТЧИКА
Последний абзац пункта 3.2 Правил внутреннего трудового распорядка АО «Уголь» прошу признать незаконным и не подлежащим применению. Продолжительность рабочей смены включает в себя рабочее время (время пребывания и работы непосредственно на рабочем месте в течение рабочего дня) и время, связанное с производством. Время, связанное с производством на подземных и открытых работах, включает: - время на получение наряда (выдача наряда и прохождение медосмотра перед началом и после окончания смены); - время на санитарно - бытовое обслуживание (переодевание и мытьё, получение и сдача средств индивидуальной защиты и приборов контроля, питьевой воды, горячего питания и т.п.); - время передвижения к стволу и обратно на поверхность шахты (для открытых работ - к месту работы и обратно); - время ожидания спуска в шахту (с момента прихода к стволу до момента входа в клеть);	В установлении норм рабочего времени руководствуемся ст. 91 ТК РФ, а также Федеральным Отраслевым Соглашением по угольной промышленности на 2013 - 2021 г. Включение в обязательном порядке времени переодевания перед началом работы и после окончания рабочего дня, а равно как и время на получение наряда, на санитарно-бытовое обслуживание, время передвижения к стволу и обратно, время ожидания спуска в шахту и другое время в рабочее время законодательством РФ не предусмотрено. Однако согласно п.3.2.6 ФОС по угольной промышленности, время, связанное с производством, суммарно превышающее двух часов в смену, подлежит оплате в порядке, установленном в коллективных договорах, соглашениях. Как видно из фотографии рабочего времени, у истца время, связанное с производством, не превышает 2 часов, а, следовательно, оно не подлежит оплате. Время, связанное с производством, не является ни

- время передвижения от ствола к месту работы и обратно в подземных выработках; время передвижения к месту работы на разрезах. Тем не менее, когда начало работы в первую смену 7.00, начальство заставляет приходить к 05 часам 45 мин; во вторую смену в 13.00 – к 11 часам 45 мин; в третью смену 19.00 - к 17 часам 45 мин; в четвертую смену 01.00 - к 23 часам 45мин. Т.О. в течение каждого рабочего дня, начиная с марта 2019 г. в течение 17 месяцев (340 рабочих дней) я работал и работаю сверхурочно, как минимум 1 час 15 минут. После смены затрачивается время на переодевание и мытьё, сдачу средств индивидуальной защиты и приборов контроля, питьевой воды. Т.о. после выхода из шахты затрачивается, как минимум, 35 минут сверхурочно каждый рабочий день. Требую заплатить за весь период привлечения к указанной работе, как время работы в свободное от работы время, и как в выходные или праздничные дни. Также требую возместить моральный вред в размере 300 000 рублей.	временем отдыха, ни временем исполнения трудовой функции, как при сверхурочной работе. Время, связанное с производством, не является и частью трудового и технологического процесса, а значит, не считается сверхнормативным временем (2 часа). АО «Уголь» не допустило нарушений законодательства и трудовых прав истца, в связи с чем, не может нести ответственность за причинение морального вреда.
---	---

Задание. Решение практических задач (казусов)

Задача 1

Мастер цеха Седов обратился в КТС с жалобой на то, что администрация обязывает его являться на работу за 30 минут до начала смены для подготовки организации работы на участке, а также почти ежедневно ему приходится оставаться после смены, имеют место вызовы в ночные смены, а также в выходные дни для устранения производственных неполадок и организации ремонтных работ. Кроме того, в течение последнего месяца он ежедневно задерживается на работе как член инвентаризационной комиссии. За переработку ему ничего дополнительно не платят. Директор завода Седову в оплате отказал, так как он – работник с ненормированным рабочим днем и за переработку получает дополнительный отпуск.

Соответствует ли режим рабочего дня Седова трудовому законодательству? Подлежит ли особой компенсации имеющаяся у него переработка и в какой форме?

Задача 2

Программист Борисов потребовал дополнительную оплату за работу в марте. В своем заявлении он писал, что по графику должен работать с 9 до 18 ч, фактически он уходил с работы в 18 ч 15 мин, поскольку перед уходом сдавал на хранение все материалы, составляющие коммерческую и служебную тайну. Кроме того, два раза он оставался на работе до 23 ч, чтобы закончить составление программы к установленному сроку. В результате отработанное время превысило норму на 18 ч. Борисова также обязывали по понедельникам являться за 15 мин до начала работы на инструктивное совещание служащих. Администрация отказалась дополнительно оплачивать работу Борисова, полагая, что его труд уже компенсирован высокой заработной платой. Решите спор.

Задача 3

Директор ткацкой фабрики издал приказ о переводе на режим неполного рабочего времени (три рабочих дня в неделю при одной смене) всех работников основных производств до возобновления поставок сырья. При этом желающим предоставлялся отпуск без сохранения заработной платы. Приказ был издан 15 апреля, а перевод на неполное рабочее время предусматривался с 20 апреля. Профсоюзный комитет о предстоящем изменении режима рабочего времени в известность поставлен не был. Работникам, не согласным работать в новых условиях, было предложено увольняться по

собственному желанию. Те работники, которые не выйдут на работу с режимом неполного рабочего времени, будут уволены за прогул.

Какие нарушения трудового законодательства были допущены работодателем?

Задача 4

В связи с получением выгодного заказа на выпуск новых машин, который надо было выполнить в сжатые сроки, генеральный директор завода издал распоряжение об увеличении для работников организации продолжительности рабочего дня на два часа, мотивируя это тем, что длительное время большинство работников из-за финансово-экономических трудностей работали неполное рабочее время, и если будет нарушен срок выполнения этой работы, завод понесет большие убытки. Распоряжение было согласовано с выборным органом первичной профсоюзной организации завода. Законны ли действия руководства и выборного органа профсоюзной организации?

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020)// Собрание законодательства Российской Федерации, 04.08.2014, № 31, ст. 4398.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12. 2001 г. № 198 – ФЗ// Собрание законодательства Российской Федерации, 07.01.2002) ст. 424.

3. Об утверждении Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, 5 год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю: Приказ Минздравсоцразвития РФ от 13.08.2009 г. № 588н // Российская газета. – 2009. – № 188.

4.Постановление Минтруда РФ от 8 июня 1998 г. № 23 «Об утверждении Положения по учету рабочего времени граждан, принятых в профессиональные аварийно-спасательные службы, профессиональные аварийно-спасательные формирования на должности спасателей» // Бюллетень трудового и социального законодательства Российской Федерации. 30 ноября 1998 г.

Материалы правоприменительной практики

1. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 // БВС РФ. - 2007. - № 3.

2. О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10.10.2003 г. № 5. // БВС РФ. 2003. № 12.

3. О практике рассмотрения судами дел, связанных с реализацией прав граждан на трудовые пенсии: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 11.12.2012 № 30 // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2013. № 2.

Интернет-источники

1.Конвенции и рекомендации МОТ: Об основополагающих принципах и правах в сфере труда: Декларация Международной организации труда (принята в г. Женеве 18.06.1998) // База данных МОТ URL: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0>

Тема 2. Время отдыха

План семинарского занятия

1. Понятие и виды времени отдыха.
2. Перерывы в работе. Выходные и нерабочие праздничные дни.
3. Понятие и виды отпусков.
4. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.
5. Особенности предоставления отпуска без сохранения заработной платы.

Методические указания

Изучение темы необходимо начать с уяснения, что право на отдых является конституционным правом каждого человека. В отношении работающих по трудовому договору ч. 5 ст. 37 Конституции РФ гарантирует ограничение продолжительности рабочего времени, предоставление выходных и праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска.

Право работников на отдых обеспечивается посредством установления трудовым законодательством:

- 1) предельной продолжительности рабочего времени;
- 2) видов времени отдыха, обязательных для предоставления работодателями независимо от характера их деятельности, организационно-правовых форм и форм собственности.

Время отдыха — это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

В зависимости от продолжительности различаются следующие виды времени отдыха:

- 1) кратковременный отдых (перерывы в течение рабочего дня (смены));
- 2) ежедневный (междусменный) отдых;
- 3) еженедельный непрерывный отдых (выходные дни);
- 4) нерабочие праздничные дни;
- 5) длительный отдых — ежегодные отпуска.

Следует отметить, независимо от используемого вида времени отдыха работнику предоставляются следующие гарантии:

- а) освобождение от исполнения трудовых обязанностей;
- б) сохранение места работы и занимаемой должности.

В период отпуска работник имеет дополнительную гарантию в виде сохранения среднего заработка.

Важнейшим перерывом, предоставляемым работнику в течение рабочего дня (смены), является перерыв для отдыха и питания. Продолжительность указанного перерыва, который не включается в рабочее время, не может составлять более двух часов и менее 30 минут. Отдельным категориям работников в силу особого характера и условий выполнения работы предоставляются также специальные перерывы (в частности, технологические перерывы, перерывы для обогрева и отдыха и др.).

Студенты должны различать ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в зависимости от оснований, обуславливающих их предоставление. Если ежегодный основной оплачиваемый отпуск гарантирован работнику независимо от каких-либо условий, то право на *ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск* зависит от условий труда (ст. 117 ТК РФ), характера работы (ст. 118 ТК РФ) или режима рабочего времени (ст. 119 ТК РФ), природно-климатической зоны (ст. 321 ТК РФ) и других обстоятельств.

После изучения данной темы студент должен:

знать:

- понятие и виды времени отдыха;

- порядок предоставления и гарантии реализации различных видов отдыха;
- особенности организации и предоставления различных видов времени отдыха;
- виды ежегодного оплачиваемого отпуска;
- порядок предоставления и использования дополнительных оплачиваемых отпусков;
- случаи предоставления отпуска без сохранения заработной платы;

уметь:

- оперировать основными понятиями темы;
- анализировать юридические факты, являющиеся основаниями для предоставления различных видов отдыха;
- различать виды трудовой деятельности, гарантирующие право на предоставление установленных ТК РФ видов времени отдыха, в частности, оплачиваемых отпусков;

владеть:

- юридической терминологией по теме;
- навыками организации и использования различных видов времени отдыха, в том числе с учетом особого характера работы (связь, транспорт и др.);
- правилами порядка привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни и компенсаций такого привлечения;
- знанием периодов, включаемых в стаж непрерывной работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, а также времени, не включаемого в исчисление указанного стажа;
- правилами продления или перенесения отпуска, разделения его на части, возможной замены ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией.

Терминологический словарь

Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (Ст.106 ТК РФ).

Выходные дни (еженедельный непрерывный отдых)- дни отдыха, установленные правилами внутреннего трудового распорядка либо графиками сменности. В соответствии со ст.110 ТК РФ работники имеют право на два выходных дня в неделю при 5-ти дневной один выходной день - при 6-ти дневной рабочей неделе. Еженедельный непрерывный отдых предоставляется всем работникам продолжительностью не менее 42 часов. Общим выходным днем как при 5-ти дневной, так и при 6-ти дневной рабочей неделе является воскресенье. Второй выходной день при 5-ти дневной рабочей неделе определяется коллективным договором либо правилами внутреннего трудового распорядка. Как правило, оба выходных дня должны предоставляться подряд. Выходные дни в различные дни недели предоставляются в тех случаях, когда по технологическим или производственным причинам невозможно предоставить работникам общий выходной день (это относится к работникам непрерывно действующим предприятиям).

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. По решению Правительства РФ выходной день может быть перенесен на другой день недели, с тем, чтобы присоединить его к праздничным дням. В этом случае продолжительность работы в этот день должна соответствовать продолжительности рабочего дня, на который перенесен выходной день.

Если работник по распоряжению работодателя привлекается к работе в свой выходной день, ему может быть предоставлен другой день отдыха, при этом работа в выходной день оплачивается в одинарном размере, а другой день отдыха оплате не подлежит.

График отпусков - локальный нормативный акт, фиксирующий очередность предоставления ежегодных отпусков, которая устанавливается администрацией с учетом мнения выборного профсоюзного органа. График отпусков составляется и утверждается работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года. При составлении графика необходимо соблюдать следующее правило - отпуск не должен

начинаться раньше, чем рабочий год, за который он предоставляется. Работодатель обязан уведомить каждого работника о времени начала его отпуска не позднее чем за две недели. **Денежная компенсация за отпуск** - денежная сумма, выплачиваемая работникам взамен неиспользованного ими отпуска. При прекращении трудового договора независимо от основания увольнения работник должен получить компенсацию за все неиспользованные ко дню увольнения отпуска. При увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил отпуск, производится удержание из заработной платы за неотработанные дни отпуска. Удержание не допускается, если работник увольняется в связи:

- 1) ликвидацией организации (п.1 ст.81 ТК РФ);
- 2) сокращением численности или штата работников (п.2 ст.81 ТК РФ);
- 3) несоответствием занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья (пп.а п.3 ст.81 ТК РФ);
- 4) смены собственника имущества организации - в отношении руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера (п.4 ст.81 ТК РФ);
- 5) с призывом или поступлением на военную службу (п.1 ст.83 ТК РФ);
- 6) с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда (п.2 ст.83 ТК РФ);
- 7) с признанием работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением (п.5 ст.83 ТК РФ);
- 8) со смертью работника или работодателя - физического лица, а также признанием судом работника или работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим (п.6 ст.83 ТК РФ);
- 9) с наступлением чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (п.7 ст.81 ТК РФ).

Неиспользованная часть отпуска работающего сотрудника, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника, может быть заменена денежной компенсацией.

Дополнительные отпуска- оплачиваемые отпуска, предоставляемые работникам при наличии определенных обстоятельств дополнительно к основному отпуску и сверх него. В основе права на дополнительный отпуск лежит: работа по определенной специальности, профессии, должности, в определенных условиях труда, в сверхурочное время, повышенная нагрузка работа в тяжелых и неблагоприятных природно-климатических условиях.

Ежегодный оплачиваемый отпуск - определенное число свободных от работы дней (помимо выходных и праздничных нерабочих дней) предоставляемых работнику ежегодно для непрерывного отдыха и восстановления работоспособности с сохранением места работы (должности) и заработной платы.

Задания, направленные на формирование знаний.

Тестовые задания

1. Время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению, называется ...
 - личным временем;
 - простым;
 - временем отдыха;
 - рабочим временем.
2. Общим выходным днем является ...
 - среда;
 - суббота;

- воскресенье;
- понедельник.

3. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее ...

- 10 календарных дней;
- 20 календарных дней;
- 28 календарных дней;
- 40 календарных дней.

4. Работникам предоставляются ежегодные отпуска ...

- с сохранением места работы и среднего заработка;
- дальнейшей отработкой;
- сохранением минимального размера оплаты труда;
- выплатой пособия по безработице.

5. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск **не** предоставляется работникам ...

- занятым на работах с вредными и опасными условиями труда;
- имеющим особый характер работы;
- с ненормированным рабочим днем;
- несовершеннолетним.

6. Перерыв для отдыха и питания по общему правилу ...

- включается в рабочее время;
- не включается в рабочее время;
- в зависимости от отрасли промышленности может включаться в рабочее время;
- включается в рабочее время по решению профсоюзного органа.

7. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях ...

- временной нетрудоспособности работника;
- обучения работника без отрыва от производства;
- ухода за ребенком, не достигшим возраста трех лет;
- выполнения работником в период отпуска обязанностей в выборном профсоюзном органе.

8. Не запрещается замена ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков денежной компенсацией ...

- беременным женщинам;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда;
- заслуженным работникам.

9. Отзыв из отпуска не допускается ...

- для работников в возрасте до восемнадцати лет;
- работников, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- работников, совмещающих работу с обучением;
- работников, имеющих детей-инвалидов.

10. Не включается в рабочее время перерыв ...

- на обед;
- для обогрева работающих в холодное время на открытом воздухе;
- кормления ребенка;
- отдыха рабочих, занятых на погрузочно-разгрузочных работах.

11. Не включается в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск ...

- время фактической работы;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении;
- время отсутствия работника на рабочем месте без уважительных причин;
- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный

медосмотр не по своей вине.

12. Ежегодный отпуск должен предоставляться до истечения полугода с начала работы по его просьбе работнику ...

- жена которого находится в отпуске по беременности и родам;
- не достигшему возраста 18 лет;
- премированному за перевыполнение норм труда;
- окончившему курсы повышения квалификации.

13. Заменить ежегодный отпуск денежной компенсацией можно ...

- по письменному заявлению работника;
- при суммировании отпусков за два года работы;
- по соглашению сторон, но только часть, превышающую 28 календарных дней;
- нельзя ни в каких случаях.

14. Работодатель обязан предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по просьбе работника в случае, если ...

- работник является пенсионером по старости;
- родился ребенок в семье родственников;
- назначена регистрация брака родственников;
- работник допущен к вступительным испытаниям в вуз.

15. Нерабочие праздничные дни в отпуск.

- не включаются;
- включаются;
- включаются, но не оплачиваются;
- включаются, но не более 2 дней за весь период отпуска

Задание. Укажите виды и продолжительность отпусков, на которые имеют право следующие категории работников:

Учитель

Машинист поезда

Юрист в частной фирме

Прокурор

Риелтор

Операционная медицинская сестра

Коммерческий директор ООО

Каменщик

Задание. Составьте план предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска.

Задания, направленные на формирование умений

Задание. В ООО «Окна Века» поступил срочный заказ на изготовление крупной партии стеклопакетов. Генеральный директор ООО принял решение о привлечении работников в выходные дни:

Подготовьте

1. Пакет документов, направляемый в выборный профсоюзный орган по вопросу привлечения работников к работе в выходные дни в изложенных обстоятельствах.
2. Мотивированное мнение профсоюзного органа по данному вопросу.

Задание. Определите дату выхода из отпуска следующих категорий работников:

- распространитель рекламных листов Иванов К., (16 лет), использующий основной ежегодный оплачиваемый отпуск с 25 января;

- асфальтоукладчица Куприянова Л., использовавшая и основной и дополнительный ежегодный отпуск с 13 марта;
- монтажник Ляпунов К., из Норильска, использовавший основной ежегодный оплачиваемый отпуск и 6 дней дополнительного отпуска с 30 июня.

Задания, направленные на формирование навыков

Задание. Проанализируйте решение суда, выявите ключевые моменты в определении суммы компенсации за неиспользуемый отпуск.

РЕШЕНИЕ

Именем Российской Федерации

г. Мичуринск 17 сентября 2020 года

Мичуринский городской суд Тамбовской области в составе:

председательствующего судьи Ильина Н.Л., с участием

истца Довбыша И.М.,

представителя ответчика ООО «Техноком» Резанова Н.С.,

при секретаре Медведевой Н.В.,

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Довбыша И.М. к ООО «Технотент» о взыскании заработной платы, компенсации за задержку выплаты заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск,

УСТАНОВИЛ:

Довбыш И.М. обратился в суд с иском к ООО «Технотент» о взыскании заработной платы, компенсации за задержку выплаты заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск, указав, что в период с *** года он состоял в трудовых отношениях с ответчиком, что установлено решением Мичуринского городского суда от 02 июня 2020 года, вступившим в законную силу 07 июля 2020 года. За весь отработанный период он получал от работодателя денежные средства наличными один раз в месяц только за компенсацию проезда, питания, аренду жилья, спецодежду, за переработанные сверх дневной нормы часы. Заработную плату ему не выдавали, расчетные листки он не получал, в расчетно-платежной ведомости не расписывался, компенсацию за неиспользованный отпуск он не получал. Отчислений от заработной платы в налоговую службу ответчиком не производились. Поскольку трудовой договор не был заключен и невозможно определить размер заработной платы, то полагает, что заработная плата должна быть выплачена в размере 23 945 рублей, исходя из справки Росстата. Всего за отработанный период ему подлежит оплата заработной платы в размере 174 232 рубля, которую просит взыскать с ответчика. Также просит взыскать компенсацию за задержку ее выплаты за период с *** года по день вынесения решения суда, а также компенсацию за неиспользованный отпуск в размере 20 312 рублей.

Истец Довбыш И.М. в судебном заседании заявленные исковые требования поддержал в полном объеме по основаниям, изложенным в исковом заявлении.

Представитель ответчика ООО «Техноком» Резанов Н.С. в судебном заседании исковые требования не признал, указав, что истцом не доказано, что он получал денежные средства один раз в месяц от ответчика именно на аренду жилья, спецодежду, питание, проезд. Данные выплаты являлись заработной платой, которая сама по себе предполагает трату его на питание и проезд. Каких-либо доказательств о наличии договоренностей с работодателем о компенсации этих расходов, истцом не представлено. Справка Росстата конкретно не подтверждает данные о заработной плате по конкретной должности инженера, в связи с чем не может приниматься во внимание. В этой связи в случае

принятия судом решения об удовлетворении исковых требований, то правомерным будет расчет, исходя из минимального размера оплаты труда. Ведомости о начислении и выплате заработной платы истцу у ответчика не сохранились. Контррасчеты сумм по заявленным требованиям ответчиком не составлялись.

Изучив позицию сторон, исследовав материалы дела, суд приходит к следующим выводам.

В соответствии со ст. 15 Трудового кодекса Российской Федерации трудовые отношения-отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Согласно ч. 1 и 3 ст. 16 ТК РФ трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ.

Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя в случае, если трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

В соответствии с ч. 1 ст. 21 Трудового кодекса РФ работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, количеством и качеством выполненной работы, при этом в силу ч. 2 ст. 22 Трудового кодекса РФ работодатель обязан выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные законом или трудовым договором сроки.

На основании ч. 1 ст. 136 Трудового кодекса РФ работодатель обязан при выплате заработной платы в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, и об общей денежной сумме, подлежащей выплате, при этом заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором и выплачивается непосредственно работнику (ч. 3 и ч. 5 ст. 136 Трудового кодекса РФ).

Указанная норма права представляет собой гарантию реализации закрепленного статьями 2, 21, 22, 56 Трудового кодекса РФ права работника на своевременную и в полном размере выплату заработной платы и направлена на обеспечение согласования интересов сторон трудового договора при определении правил выплаты заработной платы, на создание условий беспрепятственного ее получения лично работником удобным для него способом, что соответствует положениям Конвенции Международной Организации Труда N 95 от 01.07.1949 года "Относительно защиты заработной платы".

Согласно ст. 140 Трудового кодекса РФ, при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую сумму.

В соответствии со ст. 84.1 Трудового кодекса РФ в день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 настоящего Кодекса.

Из материалов дела следует, что в период с *** года истец состоял в трудовых отношениях с ответчиком, что установлено решением Мичуринского городского суда от 02 июня 2020 года, вступившим в законную силу 07 июля 2020 года. (л.д. 47-51).

Заявляя настоящий иск, истец Довбыш И.М. ссылается на то, что заработную плату он не получал. А получаемые им от работодателя наличные денежные средства один раз в месяц являлись компенсацией проезда, питания, аренды жилья, спецодежды, а также оплата за переработанные сверх дневной нормы часы.

В соответствии со ст. 56 ГПК РФ каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом. Суд определяет, какие обстоятельства имеют значение для дела, какой стороне надлежит их доказывать, выносит обстоятельства на обсуждение, даже если стороны на какие-либо из них не ссылались. Каждое лицо, участвующее в деле, должно раскрыть доказательства, на которые оно ссылается как на основание своих требований и возражений, перед другими лицами, участвующими в деле, в пределах срока, установленного судом, если иное не установлено настоящим Кодексом. Общее правило бремени доказывания заключается в том, что если иное не предусмотрено законом, бремя доказывания исполнения гражданско-правового обязательства возлагается на ту сторону, которая обязана его исполнить.

В данном случае в силу закона бремя доказывания выплаты истцу Довбыш И.М. заработной платы возлагается на ответчика ООО «Технотент», как на сторону, обязанную исполнить данное гражданско-правовое обязательство.

В ходе рассмотрения дела таких доказательств стороной ответчика представлено не было. Как пояснил представитель ответчика ведомостей о начислении и выплате заработной платы истцу у работодателя не имеется. Иных доказательств также не предоставлено. А ссылку ответчика на недоказанность истцом того, что полученные денежные средства являлись компенсационными выплатами, суд не может принять во внимание. Именно ответчик обязан доказать, что данные выплаты являлись заработной платой истца.

На неоднократные запросы суда о предоставлении ответчиком доказательств начисления и выплаты истцу заработной платы и компенсации за неиспользованный отпуск за период с ***, ответа получено не было, испрашиваемые документы не представлены.

При принятии решения суд также принимает во внимание ответ из УФНС России по Воронежской области, согласно которому сведения о выплаченных истцу доходах в базе данных налоговых органов отсутствуют. Учитывая, что налоговые агенты представляют сведения о доходах налогоплательщиков по форме 2-НДФЛ не позднее 1 марта года, следующего за отчетным, сведений о доходах на текущий год (2020) отсутствуют. (л.д. 23).

При указанных обстоятельствах суд приходит к выводу о наличии основания для взыскания с ответчика невыплаченной истцу заработной платы за период его трудовой деятельности в ООО «Технотент» с *** года.

Определяя размер заработной платы суд исходит из сведений из Тамбовстата от *** о том, что среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников предприятий области по виду экономической деятельности «Строительство» за 2019 год составила 23 945 рублей 30 коп. (л.д. 45).

Проверив расчет истца, суд признает его арифметически верным, в связи с чем соглашается с произведенным расчетом, что общий размер невыплаченной заработной платы за спорный период составляет 174 232 рубля. Какого-либо контррасчета ответчиком предоставлено не было.

Согласно ст. 236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от

не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

С учетом того, что ответчиком не была выплачена заработная плата в размере 174 232 рубля, то, сумма компенсации за ее своевременную невыплату составляет 17 615 рублей 34 копейки, исходя из следующего расчета.

- за период с *** (2 дня) - 151,08 руб. ($174\,232 \times 6,5\% : 150 \times 2$),
- за период с *** (56 дней) - 4 067,54 руб. ($174\,232 \times 6,25\% : 150 \times 56$),
- за период с *** (77 дней) - 5 369,15 руб. ($174\,232 \times 6\% : 150 \times 77$),
- за период с *** (56 дней) - 3 579,43 руб. ($174\,232 \times 5,5\% : 150 \times 56$),
- за период с *** (35 дней) - 1 830,39 руб. ($174\,232 \times 4,5\% : 150 \times 2$),
- за период с *** (53 дня) - 2 617,75 руб. ($174\,232 \times 4,25\% : 150 \times 53$),

Всего 17 615 рублей 34 коп.

В силу п. 1 ст. 115 Трудового кодекса РФ ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Согласно п. 1 ст. 127 Трудового кодекса РФ, что при увольнении работнику выплачивается компенсация за все неиспользованные отпуска.

Заявляя о взыскании компенсации за неиспользованный отпуск, истец приводит расчет, согласно которому сумма такой компенсации составляет 20 312 рублей. Данный расчет ответчиком не оспорен, какого-либо контррасчета ответчиком не представлено.

Суд признает представленный истцом расчет арифметически верным, в связи с чем также принимает его во внимание при принятии решения.

В силу ч. 1 ст. 88 ГПК РФ судебные расходы состоят из государственной пошлины и издержек, связанных с рассмотрением дела.

В соответствии с ч. 1 ст. 103 ГПК РФ, издержки, понесенные судом в связи с рассмотрением дела, и государственная пошлина, от уплаты которых истец был освобожден, взыскиваются с ответчика, не освобожденного от уплаты судебных расходов, пропорционально удовлетворенной части исковых требований. В этом случае взысканные суммы зачисляются в доход бюджета, за счет средств которого они были возмещены, а государственная пошлина - в соответствующий бюджет согласно нормативам отчислений, установленным бюджетным законодательством Российской Федерации.

Согласно ч. 2 ст. 61.1 Бюджетного кодекса РФ государственная пошлина, уплаченная по делам, рассматриваемым судами общей юрисдикции, мировыми судьями, подлежит зачислению в муниципальный бюджет.

Поскольку по делу истец Довбыш И.М. в силу закона освобожден от уплаты государственной пошлины при подаче настоящего иска (так как он заявлен по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, - п. 1 ч. 1 ст. 333.36 НК РФ), а ответчик в свою очередь не освобожден от уплаты государственной пошлины, суд считает необходимым взыскать с ответчика в доход местного бюджета государственную пошлину в размере 5 322 рубля 50 коп.

Руководствуясь ст.ст. 194-199 ГПК РФ,

РЕШИЛ:

Исковые требования Довбыша И.М. удовлетворить.

Взыскать с ООО «Технотент» в пользу Довбыша И.М. заработную плату в размере 174 232 рубля, компенсацию за задержку ее выплаты в размере 17 615 рублей 34 коп., компенсацию за неиспользованный отпуск в размере 20 312 рублей.

Взыскать с ООО «Технотент» в доход местного бюджета государственную пошлину в размере 5 322 рубля 50 коп.

Решение может быть обжаловано в Тамбовский областной суд через Мичуринский городской суд Тамбовской области в течение месяца со дня принятия решения в окончательной форме.

Решение изготовлено в окончательной форме 21 сентября 2020 года.

Председательствующий судья Н.Л. Ильин

Задание. Решение практических задач (казусов)

Задача 1.

Романов учится на 4 курсе очно-заочной форме факультета университета. В апреле прошлого года он устроился на работу в таможенную службу аэропорта. В мае текущего года Романов обратился к начальнику таможни с требованием предоставить ему часть очередного отпуска в 14 календарных дней и учебный отпуск в 15 календарных дней для сдачи сессии. Начальник отказал ему в предоставлении очередного отпуска, заявив, что отпуск дается через 11 месяцев непрерывной работы, а Романов 6 месяцев проболел, причем за 2 из них больничный ему не оплатили, поскольку нетрудоспособность наступила из-за алкогольного опьянения. К тому же 30 дней он находился в учебном отпуске, 1 месяц в отпуске без сохранения заработной платы, 10 дней вызывался свидетелем к следователю и в суд, а неделю прогулял без уважительной причины.

Прав ли начальник таможни?

Задача 2.

Сергеева получила очередной отпуск с 18 июля на 24 рабочих дня и отпуск без сохранения заработной платы на 10 рабочих дней (с 15 по 26 августа). Однако 20 августа она заболела и вышла на работу после выздоровления 4 сентября. Администрации она предъявила листки нетрудоспособности по уходу за ребенком с 24 по 28 июля и по своей болезни с 20 августа по 2 сентября, а также повестку о вызове в суд в качестве потерпевшей на 16 августа. Разъясните, сколько дней отпуска осталось у Сергеевой?

Задача 3.

В связи с отсутствием сырья директор организации издал распоряжение о предоставлении всем рабочим цеха отпуска без сохранения заработной платы на 20 дней. Возражая против предоставления такого отпуска, часть работников обратилась в комиссию по трудовым спорам с требованием выплатить им среднюю заработную плату за указанный период.

Правомерны ли действия директора? Какое решение должна вынести комиссия по трудовым спорам по данному вопросу и на основании каких норм?

Задача 4.

Повар организации общественного питания Семин, предоставив руководителю организации соответствующую справку медицинской организации о фактической сдаче 20 марта донорской крови, обратился с просьбой предоставить ему 21 марта день отдыха. В связи с отсутствием замены руководитель уговорил Семина выйти в этот день на работу с предоставлением выходного дня в другой день, когда это будет возможно по условиям производства. С таким условием работник согласился, а через неделю подал заявление об увольнении по собственному желанию и потребовал оплатить неиспользованный 21 марта день отдыха в двойном размере.

Подлежит ли удовлетворению такое требование Семина? Как должен поступить

руководитель организации в данной ситуации? Какие гарантии предоставлены донорам трудовым законодательством?

Задача 5.

Антонова, являющаяся студенткой 1 курса заочной формы обучения Института бизнеса, обратилась к работодателю с просьбой о предоставлении ей с 10 января 2005 г. дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 20 дней на период сдачи экзаменов. К заявлению она приложила справку-вызов из вуза. Работодатель издал приказ предоставлении Антоновой отпуска без сохранения заработной платы, так как она обучается на платном отделении в вузе, не имеющем государственной аккредитации. Соответствует ли приказ работодателя законодательству?

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020)// Собрание законодательства Российской Федерации, 04.08.2014, № 31, ст. 4398.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12. 2001 г. № 198 – ФЗ// Собрание законодательства Российской Федерации, 07.01.2002) ст. 424.

3. Об утверждении порядка предоставления отпусков работникам, усыновившим ребенка: постановление Правительства РФ от 11.10.2001 г. №719 // СЗ РФ. 2001. №43. Ст. 4101.

4. Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 (ред. от 07.04.2017) «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» // СЗ РФ. 2015. №40. Пункт V.

Правоприменительная практика

1.О применении судами общей юрисдикции Конвенции о защите прав человека и основных свобод от 4 ноября 1950 года и Протоколов к ней: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 27.06.2013 г. N 21 // БВС РФ. 2013. № 8.

2.О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10.10.2003 г. N 5 // БВС РФ. 2003. № 12.

Интернет-источники

1. Конвенции и рекомендации МОТ Об оплачиваемых отпусках: Конвенция МОТ №132 от 24.06.1970 г // База данных МОТ URL: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0>.
2. Решение по делу № 2-147/2019//<https://sudact.ru/regular/doc/WnA0rpLzW1U/>

Тема 3. Заработная плата и нормирование труда

План семинарского занятия

- 1.Понятие заработной платы. Методы ее правового регулирования.
- 2.Основные государственные гарантии по оплате труда работников.
- 3.Формы оплаты труда и системы заработной платы.
4. Исчисление средней заработной платы.
- 5.Оплата труда в особых условиях.
- 6.Порядок и сроки выплаты заработной платы.

Методические указания

Заработная плата является одним из видов вознаграждения за труд, имея отличительные черты, основанные на таких признаках трудовых отношений, как

несамостоятельный характер труда, свобода работника в распоряжении своей способностью к труду и личный характер труда. Регулирование оплаты труда в условиях рыночных отношений происходит преимущественно на локальном уровне работодателем в локальных нормативных актах, а также сторонами трудовых и коллективно-трудовых отношений соответственно в трудовом договоре, коллективном договоре и соглашениях. Вместе с тем отношения по оплате труда подлежат также и государственному (нормативному) регулированию.

Роль государства в сфере оплаты труда состоит:

- — в выработке и законодательном закреплении принципов оплаты труда;
- — установлении и обеспечении реализации государственных гарантий в сфере оплаты труда;
- — регулировании условий труда работников организаций, финансируемых из бюджетов всех уровней;
- — установлении минимального размера оплаты труда как одной из государственных гарантий в этой сфере;
- — охране заработной платы, в том числе от необоснованных удержаний;
- — надзоре и контроле за соблюдением условий оплаты труда;
- — установлении мер юридической ответственности за нарушение законодательства об оплате труда;
- — проведении эффективной налоговой политики, стимулирующей справедливую оплату труда и развитие экономики.

Индивидуализация условий оплаты труда зависит от множества факторов: систем оплат, применяемых работодателем; количества и качества труда; уровня квалификации работника и его деловых качеств; условий, в которых работник осуществляет свою трудовую функцию; положения работодателя на товарных ранках и его финансовых возможностей; экономического благополучия региона и т.п.

В основе установления заработной платы лежит принцип справедливой оплаты по труду без какой бы то ни было дискриминации. При этом государство устанавливает обязанность работодателя соблюдать установленный порядок введения системы оплаты труда, выплачивать за норму труда не менее минимального размера оплаты труда, а также ограничивает круг оснований и размеры удержания из заработной платы, гарантируя тем самым работнику определенный размер заработной платы. Возлагая на работодателя обязанность принимать меры по обеспечению реального содержания заработной платы, в том числе путем ее индексации, государство тем самым гарантирует и ее защиту от инфляции.

Основной системой, позволяющей дифференцировать оплату труда работников в зависимости от его количества и качества, является тарифная система. Ее структура закреплена трудовым законодательством, а отдельные элементы устанавливаются на локальном уровне. Системы оплаты труда работников бюджетной сферы устанавливаются работодателем в соответствии с нормативными правовыми актами РФ, ее субъектов и органов местного самоуправления.

Порядок выплаты заработной платы устанавливается работодателем с соблюдением установленных требований (преимущественно в денежной форме, не реже чем каждые полмесяца, преимущественно в месте выполнения работы и т.п.).

Защита прав работников в сфере оплаты труда обеспечена правом на отказ от выполнения работы в случае задержки выплаты заработной платы на 15 дней и более, а также мерами ответственности работодателя за нарушение условий оплаты труда, в том числе начислением процентов за задержку выплаты заработной платы.

После изучения данной темы студент должен:

знать:

- понятие и признаки заработной платы;
- соотношение понятий «заработная плата» и «оплата труда»;

- основные государственные гарантии по оплате труда работников;
- системы оплаты труда и порядок их установления;
- ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы;
- понятие нормирования труда, виды норм труда;
- порядок введения, замены и пересмотра норм труда;

уметь:

- оперировать основными понятиями темы;
- различать тарифные системы оплаты труда рабочих, руководителей, специалистов и служащих, работников государственных и муниципальных учреждений и др.;

владеть:

- юридической терминологией по теме;
- навыками применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС), Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС) и иных нормативно-правовых актов, регулирующих оплату труда;
- навыками расчета средней заработной платы, определения размера вознаграждения за выполненную работу;
- навыками определения соотношения затрат труда работника, результатов его труда и размера начисленной ему заработной платы;
- навыками применения правил повременной, сдельной систем (форм) оплаты труда;
- навыками применения правил оплаты труда в случаях выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Терминологический словарь

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (Ст.129 ТК РФ).

Минимальный размер оплаты труда - установленный федеральным законом низший уровень месячной оплаты труда, который в обязательном порядке должен быть выплачен каждому работнику, полностью отработавшему установленную на этот период норму времени и выполнившему свою норму труда. В соответствии со ст.133 ТК РФ минимальный размер оплаты труда не должен быть менее величины прожиточного минимума.

Нормы труда - нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы - устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда (Ст.160 ТК РФ).

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (Ст.129 ТК РФ).

Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (Ст.129 ТК РФ).

Тарифные системы оплаты труда - системы оплаты труда, основанные на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий.

Тарифная система дифференциации заработной платы работников различных категорий включает в себя: тарифные ставки, оклады (должностные оклады), тарифную сетку и тарифные коэффициенты.

Тарифная сетка - совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов.

Тарифный разряд - величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника.

Квалификационный разряд - величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

Тарификация работ - отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.

Сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации.

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Указанные справочники и порядок их применения утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Тарифные системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Тарифные системы оплаты труда устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда (Ст.143 ТК РФ).

Премия - денежная сумма, выплачиваемая работнику в качестве поощрения за достижения в работе. Различают два вида премий:

- 1) премии, выплачиваемые сверх основного заработка определенному кругу работников на основании заранее установленных в положении о премировании показателей и условий;
- 2) премии, выдаваемые на основе общей оценки труда работника вне систем оплаты труда

Задания, направленные на формирование знаний.

Тестовые задания

1. Не входит в систему основных государственных гарантий по оплате труда работников ...

- величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;
- ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;
- осуществление оплаты труда в натуральной форме;
- федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2. Допускается выплата доли заработной платы ...

- в виде спиртных напитков;
- в виде изготавливаемой продукции, в отношении которой не установлены

запреты или ограничения на свободный оборот;

- форме долговых обязательств;
- виде боеприпасов.

3. Заработная плата работника не зависит от его ...

- квалификации;
- гражданства;
- сложности выполняемой работы;
- количества и качества затраченного труда.

4. Минимальный размер оплаты труда устанавливается ...

- законом субъектов РФ;
- федеральным законом;
- нормативно-правовым актом органа местного самоуправления;
- локальным нормативным актом.

5. Заработная плата выплачивается работнику, как правило ...

- в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке;
- месте выполнения работы;
- месте нахождения головного офиса организации или в банке, расположенном в непосредственной близости от места работы;
- только путем перечисления на указанный работником счет в банке.

6. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится ...

- накануне этого дня;
- на следующий рабочий день после нерабочего праздничного или выходного дня;
- в день, определяемый правилами внутреннего трудового распорядка;
- не позднее чем за три дня до наступления выходного или нерабочего праздничного дня.

7. По общему правилу размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать ... заработной платы, причитающейся работнику.

- 10%;
- 20%;
- 30%;
- 50%.

8. Максимальный размер удержаний из заработной платы при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением, не может превышать ...

- 20%;
- 25%;
- 50%;
- 70%.

9. При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за ... календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.

- три;
- шесть;
- восемь;
- двенадцать.

10. При прекращении трудового договора по общему правилу выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день ...

- предшествующий увольнению работника;
- увольнения работника;
- последующий за увольнением;
- по требованию работника.

11. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти, не позднее ... со дня подачи работодателю соответствующих документов.

- 3-дневного срока;
- недельного срока;
- двухнедельного срока;
- месяца.

12. Работник вправе приостановить работу на период до выплаты задержанной суммы в случае задержки заработной платы на срок более ...

- 10 дней;
- 15 дней;
- 20 дней;
- одного месяца.

13. Тарифная система оплаты труда **не** включает в себя тарифные ...

- ставки;
- сетки;
- коэффициенты;
- проценты.

14. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы ...

- не менее чем в полуторном размере;
- не более чем в полуторном размере;
- не менее чем в двойном размере;
- не менее чем в трехкратном размере.

15. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем ...

- в двойном размере;
- тройном размере;
- шестикратном размере;
- десятикратном размере.

16. Наравне с годными изделиями оплачивается ...

- брак не по вине работника;
- полный брак по вине работника;
- частичный брак по вине работника;
- любой брак по вине работника.

17. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем –

- за два месяца;
- один день;
- неделю;
- шесть месяцев.

18. К нормальным условиям для выполнения работниками норм выработки **не** относится ...

- исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;
- надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;
- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности

производства;
– система премирования на производстве.

Задание. Самостоятельно составьте схему «Сочетание государственного и договорного регулирования оплаты труда». Прокомментируйте ключевые моменты.

Задания, направленные на формирование умений

Задание. Разработайте нормативную основу для правового обеспечения условий оплаты труда в конкретно организации. Какие условия оплаты труда Вы предложите включить в коллективный договор? В трудовые договоры?
Какие локальные акты Вы предложите разработать работодателю?

Задание. Определите, кто и какую юридическую ответственность будет нести за задержку выплаты заработной платы сроком на 30 дней, в размере 25 000 тыс. рублей.

Задания, направленные на формирование навыков

Задание. Составьте решение суда

Истец: гражданин М.

Ответчик: ООО «Квазар»

Суть иска: о взыскании невыплаченной премии

ПОЗИЦИЯ ИСТЦА	ПОЗИЦИЯ ОТВЕТЧИКА
Работаю в организации в должности заместителя директора по экономике и финансам. Был принят на эту должность в декабре 2018 г. В организации действует Положение о премировании, по которому по итогам квартала (1-3), а также календарного года работникам начисляется премия: за квартал – 50 % от оклада, за год – в размере оклада. В 2019 году премию не получал ни разу, хотя никаких дисциплинарных взысканий за время работы не получал. Недавно узнал, что в приказ на получение годовой премии я снова не включён. Требую взыскать в мою пользу премии за 1-3 квартал, а также премию по итогам года. Исходя из моего оклада (30 000 рублей) эта сумма составит 75 000 руб.	Иск не признаём. Начисление премии является не обязанностью работодателя, а его правом в соответствии с финансовыми возможностями. Премии за 1-2 квартал 2019 года не были выданы в связи с тем, что с декабря 2017 г по май 2018 года М. находился на испытательном сроке. Согласно же Положению о премировании, введённому в организации, премию можно получить по итогам всего квартала, а не по итогам, например, одного месяца, когда П. работал уже не будучи на испытательном сроке. Премия за 3 квартал ему не была начислена, поскольку в сентябре П. ушёл в ежегодный отпуск, а значит, опять квартал полностью отработан не был. Неначисление годовой премии объясняем опять-таки тем, что для П. период работы в нашей организации (за счёт периода испытания) не является равным тому учётному периоду, за который, по Положению, начисляется премия. Считаем, что Положение о премировании в нашей организации составлено без нарушений каких-либо норм трудового законодательства. Премии входят в ту часть заработной платы, право на которую возникает при достижении определенных результатов в работе, которые работник показывает за установленный период времени (в нашем случае это квартал и календарный год).

Задание. Решение практических задач (казусов)

Задача 1.

Директор ООО «Ромашка» своим приказом установил, что с 1 октября заработная плата директора, его заместителей, начальников отделов будет

выплачиваться в наличной форме в долларах США. Остальным работникам заработная плата по-прежнему будет выплачиваться в рублях, а по желанию работника – в натуральной форме в любом объеме в пределах размера месячной заработной платы. Оцените правомерность приказа.

Задача 2

В связи с повышением минимального размера оплаты труда руководство организации приняло решение о включении районного коэффициента в размере 30% в состав минимального размера оплаты труда при определении размеров ставок. Таким образом, с учетом районного коэффициента, надбавок и доплат заработная плата оказалась не ниже установленного МРОТ, но реального повышения оплаты труда не произошло. Работники обратились в суд, полагая, что все надбавки и доплаты должны начисляться сверх установленных ставок с учетом особых климатических, вредных, опасных и других условий труда. Работодатель в обоснование своей позиции указал, что в соответствии с п. 1 ст. 129 понятие заработной платы включает в себя компенсационные и стимулирующие выплаты.

Какое решение должен принять суд?

Задача 3

Работодатель, находящийся в трудном финансово-экономическом положении, издал приказ, обязывающий работников заключать с работодателем перед каждой выплатой заработной платы договор займа на сумму, превышающую 27 000 руб. За собой он оставил право осуществлять удержания из заработной платы работников на сумму займа. Ряд работников отказались подписывать договоры, за что были подвергнуты дисциплинарным взысканиям.

Оцените правомерность поведения субъектов.

Задача 4

Приказом начальника механосборочного цеха от 12 июля были депремированы (полностью или частично) следующие работники: сборщики на конвейере – полностью в виду перерасхода премиального фонда; токарь Сергеев – на 15% за то, что систематически оставлял рабочее место неубранным; сварщик Иванов – полностью за прогул, совершенный 2 июля; шлифовщик Антонов – на 50% за неоднократное допущение брака; слесарь Горюнов – на 25% за грубость и пререкания с мастером.

Что является основанием для депремирования и в каком порядке оно производится? Оцените правомерность данного приказа.

Задание. «Круглый стол» на тему «Соотношение рабочего времени и оплаты труда»

«Круглый стол» — это метод активного обучения, одна из организационных форм познавательной деятельности обучающихся, позволяющая закрепить полученные ранее знания, восполнить недостающую информацию, сформировать умения решать проблемы, укрепить позиции, научить культуре ведения дискуссии. Характерной чертой «круглого стола» является сочетание тематической дискуссии с групповой консультацией.

Основной вопрос «круглого стола»:

Как соотносятся рабочее время и оплата труда по трудовому законодательству РФ?

Порядок подготовки к «круглому столу»:

- преподавателем с привлечением студентов формулируются вопросы, обсуждение которых позволит всесторонне рассмотреть проблему;
- вопросы распределяются по подгруппам и раздаются участникам дискуссии для целенаправленной подготовки;

- для придания остроты обсуждаемым вопросам выделяются два успешно обучающихся студента, которые специально готовят доклады, связанные с правовым регулированием рабочего времени и правовым регулированием оплаты труда;

- для освещения специфических вопросов темы «круглого стола» могут быть приглашены специалисты, связанные с учётом рабочего времени и оплаты труда работников в конкретной организации;

- для большей наглядности дискуссии даётся поручение группе студентов, наиболее продвинутых в применении компьютерных технологий, подготовить и соответствующим образом оформить подбор слайдов по рассматриваемым вопросам;

- оборудовать аудиторию, в которой будет проводиться «круглый стол», необходимыми материально-техническими средствами для демонстрации подготовленных студентами слайдов по теме дискуссии.

Порядок проведения «круглого стола»:

- в начале занятия преподаватель кратко выделяет цель и задачи «круглого стола», информирует студентов о порядке его проведения, устанавливает регламент на выступления участников и призывает студентов чётко, ясно и по существу основного вопроса «круглого стола» излагать свои мысли;

- открывают дискуссии поочерёдно студенты, которые специально готовили доклады, связанные с правовым регулированием рабочего времени и правовым регулированием оплаты труда;

- по окончании докладов выступающим студентам задаются вопросы;

- затем начинается обсуждение вопросов, сформулированных на стадии подготовки к «круглому столу»;

- преподаватель направляет ход дискуссии таким образом, чтобы рассматриваемые вопросы раскрывались в определённой последовательности, выступающие студенты дополняли прозвучавшие доклады новыми фактами, высказывали свои мнения, спорили, аргументировано обосновывали свои точки зрения;

- необходимо стремиться к активизации каждого студента, нацеливать аудиторию к обмену мнениями, формулированию своих идей, конкретных предложений;

- следует стремиться поддерживать высокий уровень активности всех участников дискуссии, не допускать чрезмерной активности одних за счет других, соблюдать регламент, останавливать затянувшиеся монологи, подключать к разговору всех присутствующих;

- целесообразно оперативно проводить анализ высказанных идей, мнений, позиций, предложений перед тем, как переходить к следующему витку дискуссии;

- такой анализ, предварительные выводы или резюме желательно делать через определенные интервалы (каждые 10—15 минут), подводя при этом промежуточные итоги;

- подведение промежуточных итогов очень полезно поручать учащимся, предлагая им временную роль ведущего;

- для освещения специфических вопросов темы «круглого стола» к дискуссии привлекаются приглашенные специалисты, связанные с учётом рабочего времени и оплаты труда работников в конкретной организации;

- на протяжении всего времени проведения «круглого стола» демонстрируются заранее подготовленные группой студентов слайды по рассматриваемым вопросам;

- от того, насколько живо, конкретно, аргументировано, с привлечением всех студентов ведутся дискуссии зависит эффективность работы «круглого стола», глубокое усвоения всеми участниками норм трудового законодательства, регулирующих рабочее время и оплату труда, их взаимосвязь и проблемные вопросы, варианты ответов на которые предлагались в процессе обсуждения.

Подведение итогов «круглого стола»:

- преподаватель анализирует и оценивает проведенную дискуссию, подводит итоги, формулирует результаты «круглого стола», для чего сопоставляет цель и задачи, определённые в начале занятия с тем, что получилось по его завершении, выявляет положительные и отрицательные моменты, имевшие место в ходе обсуждения;

- предлагается выслушать краткие суждения студентов, участвующих в дискуссии, насколько она имела для каждого выступающего познавательное и практическое значение;

- окончательным положительным итогом проведения практического занятия в форме «круглого стола» должно стать чувство удовлетворения участников тем, что в ходе дискуссии все желающие смогли высказаться, глубже понять рассматриваемые вопросы и увидеть свои возможности по формулированию мыслей, идей, проблем, конкретных предложений, культуре ведения дебатов, умению выслушивать собеседников и правильно реагировать на их высказывания;

- завершая занятие, преподаватель предлагает поблагодарить аплодисментами всех участников дискуссии, объявляет и проставляет в журнал учебных занятий оценки каждому студенту.

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020)// Собрание законодательства Российской Федерации, 04.08.2014, № 31, ст. 4398.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12. 2001 г. № 198 – ФЗ// Собрание законодательства Российской Федерации, 07.01.2002) ст. 424.

3. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ. // СЗ РФ. 1996. № 3. Ст.148.

7. О прожиточном минимуме в Российской Федерации: федеральный закон от 24.10.1997 г. №134-ФЗ // СЗ РФ. 1997. №43. Ст.4904.

8. О минимальном размере оплаты труда: федеральный закон от 19.07.2000 г. №82-ФЗ // СЗ РФ. 2000. №26. Ст.2779.

9. О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время: Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 г. № 554 // СЗ РФ. – 2008. – № 30. – Ч. 2. – Ст. 3640

Материалы правоприменительной практики

1.О применении судами общей юрисдикции Конвенции о защите прав человека и основных свобод от 4 ноября 1950 года и Протоколов к ней: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 27.06.2013 г. № 21 // БВС РФ. 2013. № 8.

2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета – Федеральный выпуск, 8.04.2004, № 3449 (0).

Тема 4. Гарантии и компенсации

План семинарского занятия

1.Понятие гарантий и компенсаций.

2.Случаи предоставления гарантий и компенсаций.

3.Гарантии при направлении работников в служебные командировки и переводе на работу в другую местность.

4.Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

5.Другие гарантии и компенсации.

Методические указания

Гарантиям и компенсациям посвящен разд. VII ТК РФ. В нем впервые даны определения этих понятий (ст. 164 ТК РФ).

Источником финансирования гарантий и компенсаций могут быть как средства работодателя, так и средства органов и организаций, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры и др.). ТК РФ возлагает на работодателя обязанность производить гарантийные выплаты (т.е. сохранять среднюю заработную плату) при исполнении работником общественных обязанностей в интересах коллектива работников данной организации (например, в качестве члена комиссии по ведению коллективных переговоров, комиссии по трудовым спорам и т.п.).

Студентам следует уделить самое пристальное внимание вопросам о *гарантиях при направлении работников в служебные командировки и переезде на работу в другую местность*. Работники (за исключением отдельных категорий) не могут отказаться от служебной командировки. Такой отказ считается нарушением трудовой дисциплины и может повлечь привлечение к дисциплинарной ответственности.

Возмещение в связи с разъездным характером работы. Работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути и имеет разъездной характер, а также работникам, работающим в полевых условиях или участвующим в работах экспедиционного характера, работодатель возмещает связанные со служебными командировками следующие расходы: по проезду; по найму жилого помещения; суточные, полевое довольствие (проживание вне места постоянного жительства); иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя. Размеры и порядок возмещения расходов, а также перечень работ, профессий, должностей этих работников устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Они могут определяться также трудовым договором (ст. 168 ТК РФ).

Возмещение расходов при переезде на работу в другую местность регулируется ст. 169 ТК РФ. К таким расходам относятся расходы по проезду самого работника и членов его семьи, провозу имущества, обустройству на новом месте жительства.

Студенты должны знать, о *гарантиях и компенсациях работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей*. При этом работодатели обязаны освобождать работников от работы для этих целей с сохранением за ними места работы (должности), согласно ст. 171 ТК РФ.

Гарантии работникам, освобожденным от работы вследствие избрания их на выборные должности в государственных органах, органах местного самоуправления, устанавливаются федеральными законами и законами субъектов РФ (ст. 172 ТК РФ). В указанных случаях гарантии имеют не только денежную форму. В качестве примеров можно привести запрет на увольнение работника по инициативе работодателя в период исполнения им государственных или общественных обязанностей, а также сохранение за ним в этот период общего и специального стажа, льгот и преимуществ, связанных с работой.

Следует иметь в виду, что действует большое количество федеральных законов, регулирующих предоставление таких гарантий и компенсаций: ГПК РФ; УПК РФ; АПК РФ; НК РФ; Федеральный конституционный закон от 31 декабря 1996 г. № 1-ФКЗ «О судебной системе Российской Федерации» (в ред. от 27 декабря 2009 г.) и другие;

Особый правовой статус работников, избранных в профсоюзные органы, соответствует Конвенции МОТ № 135 (1971 г.) и одноименной Рекомендации МОТ № 143 (1971 г.). Объем *гарантий и компенсаций для работников, совмещающих работу с*

обучением, зависит от формы обучения, наличия у образовательного учреждения государственной аккредитации и успеваемости работника. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, установлены в гл. 26 ТК РФ (ст. 173—177).

После изучения данной темы студент должен:

знать:

- понятия гарантий и компенсаций и их отличия;
- основания и порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам;
- гарантийные выплаты и гарантийные доплаты;
- компенсационные выплаты;
- гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, включая дополнительные учебные отпуска;

уметь:

- оперировать основными понятиями темы;
- отличать от заработной платы гарантийные выплаты в денежной форме;
- анализировать юридические факты, являющиеся основаниями для реализации гарантий и компенсаций;

владеть:

- юридической терминологией по теме;
- умением различать в практической деятельности гарантии с денежной формой их реализации и гарантии, реализуемые в неденежных формах;
- правилами осуществления компенсационных выплат для возмещения дополнительных затрат работников, понесенных ими в связи с выполнением трудовых, государственных или общественных обязанностей;
- правилами направления работников в служебные командировки и возмещения работникам расходов, связанных с командировками.

Терминологический словарь

Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений (Ст.164 ТК РФ).

Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных настоящим Кодексом и другими федеральными законами (Ст.164 ТК РФ).

Пособие по временно нетрудоспособности - денежная выплата за счет средств Фонда социального страхования, компенсирующая утраченный работником заработок при временном освобождении от работы в связи с болезнью и по другим предусмотренным законодательством причинам

Служебная командировка - поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются (Ст.166 ТК РФ).

Задания, направленные на формирование знаний.

Тестовые задания

1. Служебная командировка – это:

- 1) служебная поездка;
- 2) поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы;

- 3) перевод на работу в другую местность вместе с работодателем;
- 4) выполнение служебного поручения вне места постоянной работы;

2. Какие виды расходов работодатель обязан возмещать работнику при направлении его в служебную командировку:

- 1) расходы по проезду;
- 2) расходы по найму жилого помещения;
- 3) дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства;
- 4) суточные;
- 5) полевое довольствие;
- 6) расходы на медицинское обслуживание.

3. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются:

- 1) Федеральным законом;
- 2) постановлением Правительства РФ;
- 3) коллективным договором;
- 4) правилами внутреннего трудового распорядка;
- 5) локальным нормативным актом;
- 6) трудовым договором.

4. Размеры и порядок возмещения расходов, связанных со служебными поездками работников, постоянная работа которых имеет разъездной характер, устанавливается:

- 1) трудовым договором;
- 2) коллективным договором;
- 3) соглашениями;
- 4) постановлением Правительства РФ;
- 5) постановлением Министерства труда и социальной защиты РФ.

5. К работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути, в полевых условиях, имеет разъездной характер или экспедиционный характер, относятся:

- 1)
- 2)
- 3)
- 4)

6. При переезде работника на работу в другую местность вместе с работодателем ему предоставляются следующие гарантии и компенсации:

- 1) оплата расходов по переезду работника и членов его семьи;
- 2) оплата стоимости провоза имущества работника и членов его семьи;
- 3) оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней для обустройства на новом месте;
- 4) оплата расходов по обустройству на новом месте жительства.

7. В соответствии с постановлением Правительства РФ от 02.04.2003 г. «О размерах возмещения организациями, финансируемыми за счет средств федерального бюджета, расходов работникам в связи с их переездом на работу в другую местность» осуществляется возмещение расходов по провозу имущества железнодорожным, водным и автомобильным транспортом (общего пользования) в количестве на работника и на каждого переезжающего члена его семьи.

8. Направление в служебные командировки допускается только с письменного согласия работников:

- 1) женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- 2) инвалидов;
- 3) совмещающих работу с обучением;

4) осуществляющих уход за больными членами семьи.

9.Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка:

1) для прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах – по календарных дней, на каждом из последующих курсов – по календарных дней;

2) для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – месяца;

3) для сдачи итоговых государственных экзаменов –

10.Работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

1) для сдачи итоговых государственных экзаменов – ;

2) для прохождения промежуточной аттестации – календарных дней в учебном году .

11.Выходное пособие выплачивается работнику при прекращении трудового договора в связи с:

1) наступлением чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений, признанных решением Правительства РФ;

2) признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;

3) отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;

4) неизбранием на должность;

5) призывом работника на военную службу;

6) наступлением смерти работодателя – физического лица;

7) прекращением допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска.

12.Работникам, увольняемым в связи с сокращением численности или штата работников организации, работодатель:

1) выплачивает выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка;

2) предоставляет отпуск без сохранения заработной платы для поиска нового места работы;

3) предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с графиком отпусков.

Задание. Вопросы к размышлению:

1. Можно ли рассчитывать на выплату компенсаций по ликвидации предприятия, если срок окончания трудового договора совпадает с датой завершения деятельности предприятия?

2. Должен ли работодатель оплачивать учебный отпуск работнику, имеющему высшее образование, но поступившему учиться заочно в техникум на другую специальность?

3. Нужно ли оплачивать работнику суточные, если, будучи в командировке, он несколько дней не работал, а находился в простое по своей вине?

4. Должен ли работник выходить на работу, если он вернулся из командировки в 08.00? Должен ли работник выходить на работу в день отъезда в командировку, если поезд его отправляется только вечером?

5. Имеет ли право организация самостоятельно (коллективный договор и профсоюз отсутствуют) установить разный размер компенсации различным категориям работников

(например: начальству и ведущим специалистам - самолет; остальным - плацкарт), а также ограничить размер оплаты при проезде личным транспортом (например - в пределах стоимости купе) и установить ограничения (например - оплачивать только в случае, если автомобиль оформлен на самого работника, а не на его жену, либо по доверенности)?

6. Есть ли разница (если есть, то в чём?) между тем, будет ли считаться отправление работника на 30 дней в другой регион командировкой или вахтой?

Задания, направленные на формирование умений

Задание. Ответьте на вопросы и аргументируйте ответ с помощью ссылок на нормативные правовые акты.

Назовите условия, при которых работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные гл. 26 ТК РФ:

* Можно ли брать оплачиваемый учебный отпуск не полностью, а частично? Утрачивается ли право на учебный отпуск, если уже часть срока, указанного в справке-вызове, отработана?

* Вправе ли работодатель предоставлять студенту-заочнику дополнительный отпуск для сдачи экзаменов частями? Можно ли продлить отпуск, предоставленный для сдачи экзаменов, в случае болезни во время сессии, призыва на военные сборы?

* Может ли учебный отпуск при наличии вызова на экзаменационную сессию быть предоставлен лицу, проработавшему в организации менее 6 месяцев?

* Если работник неудовлетворительно сдал часть зачетов и экзаменов, вправе ли работодатель удержать с него ранее выплаченные суммы за время учебного отпуска?

* Обязан ли работодатель в случае непредставления учебного отпуска по требованию работника выплатить ему денежную компенсацию, перенести отпуск на другое время, не связанное с зачетами и экзаменами, или присоединить его к учебному отпуску в следующем году?

* Вправе ли студент-заочник, получивший месячный отпуск и успешно сдавший все экзамены в течение 20 дней, остальные дни отпуска использовать для отдыха?

* Правомерна ли оплата 15 из предоставленных работнику 20-ти календарных дней учебного отпуска, т.е. только тех дней, которые пришлось на рабочие дни?

* Вправе ли работник, совмещающий работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, требовать предоставления льгот по каждому виду обучения или они предоставляются только в одном из учебных заведений? Кто в таком случае осуществляет выбор — работник или работодатель?

* Какие еще гарантии и компенсации в области рабочего времени и времени отдыха предоставляются работникам, обучающимся в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, начального профессионального образования, а также в вечерних (сменных) образовательных учреждениях?

Задание. К Вам, как к юристу, обратился работник, который считает, что ему не оплатили полностью лист временной нетрудоспособности. Рассчитайте размер пособия по временной нетрудоспособности за указанный период болезни.

Работник болел с 10.03. по 15.04. Оклад 25300 рублей. Непрерывный стаж – 4 года. Период работы на последнем месте работы до болезни – 2 месяца.

Исходные данные:

I - 25300 оклад + 4250 премия + 2120 надб.

II - 25300 оклад + 3000 премия + 2180 надб.

Задание. Проанализируйте и выявите в каких случаях, в каком порядке и в каком размере может быть сохранена заработная плата и произведены компенсационные выплаты следующим работникам:

- а) ведущему специалисту Липову, призванному на 60-дневные военные учебные сборы и направленному для их прохождения в воинскую часть, находящуюся в другой местности, а также механику Пегову, призванному военкоматом на тренировочные занятия;
- б) экономисту Кобзеву, направленному на курсы повышения квалификации;
- в) слесарю Маврину, который, будучи донором, два раза в течение месяца сдал кровь, получив за второй раз денежное вознаграждение;
- г) бухгалтеру Стрельцовой, 10 дней исполнявшей обязанности присяжного заседателя в суде.
- д) заместителю директора Дыниной, приглашенную в налоговую инспекцию, по вопросам размера уплаты ее налога;
- е) механику Окуневу, который был вызван в суд в качестве свидетеля по уголовному делу;
- ж) специалисту отдела материально-технического снабжения Кошкиной, освобожденной от основной работы на период подготовки и проведения референдума и являющейся членом комиссии с правом решающего голоса;
- з) главному инженеру Петрову, избранному депутатом Государственной Думы?

Задания, направленные на формирование навыков

Задание. Практические задания для работы в группе (проведение деловых игр)

Ниже будут представлены исковые заявления по разрешению индивидуальных трудовых споров в суде (вопросы реализации прав работников на гарантии и компенсации).

Обучающимся необходимо проанализировать, опираясь на текст искового заявления, предмет возникшего трудового спора. Далее нужно смоделировать ситуацию, дополнив недостающими данными (например, подготовить аргументы работодателя в качестве возражения против удовлетворения искового заявления, правовое обоснование для вынесения решения судом). Выполнив указанную подготовительную работу, провести деловую игру, разыграв судебное заседание по разрешению представленных в исках индивидуальных трудовых споров.

Иск 1.	В Октябрьский районный суд г. Тамбова 392024, г. Тамбов, ул. К. Маркса, д. 406 Истец: Новобранцева Алина Николаевна адрес: г.Тамбов, ул. Сенько, ... телефон: ... Ответчик: ИП Платонова Нина Ивановна, св-во о госрегистрации № 0024... от 17.09.2006, ОГРН 306222..... адрес: г. Тамбов, ул. Взлётная, ... телефон: ... Госпошлина: Истец в соответствии с п. 1 ч. 1 ст. 333.36 НК РФ освобожден от уплаты госпошлины
--------	--

ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ

о признании факта наличия трудовых отношений, об обязанности заключить
 трудовой договор, о взыскании утраченного заработка, о взыскании

единовременного пособия и пособия по беременности и родам, о компенсации
морального вреда

В середине ноября 201... года я, Новобранцева Алина Николаевна, прошла анкетирование на должность продавца у индивидуального предпринимателя Платоновой Нины Ивановны в офисе по адресу ул. Малахова, ... в г. Тамбов. Через три дня мне позвонили и предложили выйти на работу с условием прохождения стажировки в течение одного месяца. 21 ноября 201... года я с ведома ответчика фактически приступила к выполнению работы продавца в небольшом павильоне «Продукты», расположенного в здании №... на ул. Малахова в г. Тамбов. После выхода на работу я предоставила ответчику трудовую книжку, санитарную книжку, а также паспорт. Трудовой договор был заключен, однако экземпляр трудового договора ответчик не выдал, с приказом о приеме на работу не ознакомил, запись в трудовой книжке о приеме на работу не сделал. Паспорт мне вернули в конце декабря по моей настоятельной просьбе.

Мой рабочий график состоял из смены продолжительностью две недели через две с режимом выхода на работу с понедельника по пятницу с 8:00 до 19:00, в субботу с 8:00 до 15:00, воскресенье – выходной день. Плата за смену составляла 6 000 рублей, из расчёта 1000 рублей за один рабочий день. Оплата производилась после смены наличными деньгами, за получение которых я расписывалась в журнале ИП Платоновой Н.И., где содержались графы: Ф.И.О., период работы, размер суммы, отметка «получено», подпись продавца.

В таком режиме я проработала до августа 201... года без каких-либо конфликтов и нареканий. В августе я решила приобрести в кредит телевизор, для чего попросила трудовую книжку, однако Платонова Н.И. под различными предлогами мне в этом отказывала, говорила, например, что она в бухгалтерии. Через какое-то время трудовую книжку я получила, но записи о приеме на работу в ней не было. Когда я спросила об этом факте у ответчика, то последовал ответ: «Не переживай, ты проведена, мы за тебя платим налоги».

Впоследствии мою просьбу о заключении трудового договора ответчик добровольно не удовлетворил по таким мотивам: «Если я тебя проведу, ты будешь получать ещё меньше». Ответчик воспользовалась моими личными обстоятельствами, так как я являюсь инвалидом с детства и найти для меня работу очень проблематично, не всякая работа мне рекомендована, более того, я одна воспитываю несовершеннолетнего сына Дениса, 2011 г.р.

Последующие два месяца я продолжала работать, думая, как эту ситуацию изменить. Последний рабочий период был с 16.10 по 27.10.201.. г., затем я ушла на выходные. 9 ноября 201... года я позвонила своей сменщице Конякиной А.В., чтобы договориться о передаче смены (проведении инвентаризации) на следующий день, однако она сказала, чтобы я не выходила, что ей следующую неделю надо отработать. Я позвонила работодателю, которая ответила: «Отдохни. Взяли на стажировку женщину, чтобы А.В. смогла отдохнуть». Работодатель ИП Платонова Н.И. также добавила, что она позвонит и сообщит о дате моего выхода на работу. Через неделю я позвонила сменщице, та сообщила, что работает стажер, тогда я вновь позвонила работодателю, но она не ответила на телефонный звонок. Я набирала три или четыре раза, но ответа не последовало. Тогда моя сестра Воронина О.Е. позвонила по своему телефону, Платонова трубку взяла, но когда узнала о чем идет речь, разговаривать отказалась.

Таким образом, ответчик незаконно не допустил меня до работы. С указанного времени я не работаю. Впоследствии я хотела урегулировать сложившуюся ситуацию в досудебном порядке и 5 декабря 201... г. пришла к ответчику и поинтересовалась насчёт работы, ответчик предложила мне выйти на работу 8 декабря, но когда я

попыталась выйти на работу в означенный день, повторилась та же ситуация. В день выхода работала Конякина А.В., которая отказалась пересдавать смену, а работодатель отказалась от разговора, не желая объяснять ситуацию. Вышеуказанные обстоятельства могут быть подтверждены свидетельскими показаниями Зубаревой О.Н. (г. Тамбов, ул. Сиреневая, ...), и Корнева Н.О. (г. Тамбов, ул. Сиреневая, ...). Я считаю, что ответчиком нарушены мои трудовые права, так как я подверглась дискриминации по мотиву инвалидности и беременности. Данный факт подтверждается копией сопроводительного листа станции скорой помощи, приложенной к данному заявлению (22.10.201... года мне стало плохо на работе, и мне вызвали скорую помощь, на этот момент у меня была беременность со сроком 15 недель). Данный вывод (о дискриминации) был сделан в связи с тем, что я выполняла свои трудовые обязанности только до того момента, пока ответчику не стало известно о моей беременности и предстоящих отпусках по беременности и родам. Поэтому, в целях уклонения от необходимых выплат в связи с указанными обстоятельствами, ответчик не оформил со мной трудовые отношения.

В соответствии со ст. 3 ТК РФ каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Согласно ст. 68 ТК РФ прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ (распоряжение) объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

В соответствии со ст. 67 ТК РФ трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а на основании ч. 3 ст. 16 Трудового кодекса РФ трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен. В соответствии со ст. 234 ТК РФ работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в частности, в результате незаконного отстранения работника от работы. За указанный период я пропустила смены работы: с 12.11.201...г. по 24.11.201...г.; с 10.12.201...г. по 22.12.201...г.; с 07.01.201... г. по 19.01.201... г.. Однако, поскольку доказательств о размере заработка у меня нет (журнал, в котором я расписывалась о получении заработка, находится у ИП Платоновой), расчёт о недополученном заработке предоставляю исходя из МРОТ, действующего на период вышеуказанных рабочих смен с учётом районного коэффициента.

В соответствии со ст. 6, 7 Федерального закона от 19.05.1995 № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей», женщины, подлежащие обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в

связи с материнством, имеют право на выплату пособия по беременности и родам за период отпуска по беременности и родам продолжительностью семьдесят календарных дней до родов и семьдесят календарных дней после родов.

В соответствии со ст. 11 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» застрахованной женщине, имеющей страховой стаж не менее шести месяцев, пособие по беременности и родам выплачивается в размере, не превышающем за полный календарный месяц минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. Из справки женской консультации следует, что я встала на учет в акушерско-гинекологическое отделение на сроке беременности 8 недель. Листок нетрудоспособности и родовой сертификат мне были выданы 04.02.201... г.

В соответствии со ст. 255 ТК РФ ответчик обязан был предоставить мне отпуск по беременности и родам с 04.02.201... г. по 24.06.201... г. Таким образом, размер пособия по беременности и родам составляет 27 550,32 руб. ($5205 \text{ руб.} \times 24 : 730 = 171,12 \text{ руб.}$; $171,12 \times 140 = 23\,956,80 \text{ руб.}$; $23\,956,80 \times 15\% = 27\,550,32 \text{ руб.}$). В соответствии со ст. 237 ТК РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями работодателя, подлежит возмещению. Учитывая, что отстранение меня от работы повлекло для меня нравственные страдания, связанные с отсутствием гарантий материального обеспечения себя и несовершеннолетнего ребёнка, учитывая наличие инвалидности, состояния здоровья, право на компенсацию морального вреда я также имею, который оцениваю в размере 15 000 рублей.

На основании вышеизложенного и руководствуясь ст. 3, ч. 3 ст. 16, ст. 67, ст. 135, ст. 234, ст. 237, ст. 391, ст. 392, ст. 394, ст. 395 Трудового кодекса РФ, ст. 9 Федерального закона от 19.05.1995 № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей», п. 12 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», ст. 131, 132 Гражданского процессуального кодекса РФ, **прошу:**

1. Признать факт наличия трудовых отношений между мной и ответчиком ИП Платоновой Н.И. Обязать Платонову Н.И. заключить с Новобранцевой Алиной Николаевной трудовой договор на неопределенный срок на должность продавца с должностным окладом не менее 12205 руб. в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации с 21 ноября 201... года.
2. Взыскать с ИП Платоновой Н.И. в мою пользу средний заработок за все время незаконного лишения меня возможности трудиться в размере 36 591,05 руб.
3. Взыскать с ИП Платоновой Н.И. в мою пользу компенсацию морального вреда в размере 15 000 руб.
4. Взыскать с Платоновой Н.И. в мою пользу пособие по беременности и родам в размере 27 550,32 руб., а также единовременное пособие в размере 564,41 руб.
5. Взыскать с Платоновой Н.И. в мою пользу судебные издержки в размере 11 500 руб. в связи с оплатой услуг представителя.

Приложения:

1. Копия листка нетрудоспособности.
2. Копия родového сертификата.
3. Копия искового заявления для ответчика и третьего лица.

12 февраля 201... г. _____ А.Н. Новобранцева

Иск 2.	В Новоалтайский городской суд Алтайского края Истец: Терентьев Николай Иванович, адрес: 656022, г. Барнаул, ул. Новосибирская, ... телефон (385-2)... Ответчик: ИП Утюгов А.А., адрес: 656023, г. Барнаул, 9-й Заводской проезд, ... телефон (385-2)...
--------	---

ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ

о взыскании заработной платы при простое по вине работодателя
и взыскании морального вреда

Я, Терентьев Николай Иванович, в соответствии с трудовым договором от 1 октября 20... г. № 65 работал у ответчика в должности плотника. С 22 декабря 20... г. по 1 апреля 20... г. я не мог исполнять свои трудовые обязанности в связи с простоем.

На основании приказа № 15 от 30 ноября 20... г. я, наряду с другими работниками, был отправлен в вынужденный простой с назначением оплаты в размере $\frac{2}{3}$ оклада. С данным приказом я не был согласен: ни в том, что именно меня отправили в простой (имею несовершеннолетнего ребёнка на иждивении, воспитываю которого один, без матери), ни с размером оплаты. Приказ я не подписал, а с 1 декабря 20... года ушёл на больничный по состоянию здоровья. Когда я вышел на работу 22 декабря 20... г., мне опять предложили уйти в простой, с чем, как я уже пояснил, не был согласен, тогда мне предложили либо уволиться по собственному желанию, либо уйти в отпуск без содержания. Поскольку у меня на иждивении находится несовершеннолетний ребёнок, как выше было сказано, а оплата простоя в размере пяти тысяч не позволит мне содержать моего сына и себя самого, то я был вынужден написать заявление на отпуск без содержания. В отделе кадров мне указали не ставить никакие даты на заявлении, т.е. не определять окончание данного отпуска без содержания. Я поставил дату только написания заявления – 24.12.20... г., тогда как в отпуск без содержания меня отправили приказом от 22.12.20....г. (Более того, потом это оказался приказ от 30.11.20... г. за № 17). Трудовым законодательством не предусмотрено направление в отпуск без содержания работодателем, но работодатель вынудил меня написать такое заявление. При запросе соответствующего заявления в суд выяснилось, что оно написано не в соответствии с трудовыми нормами. Статья 128 ТК РФ предусматривает, что такой отпуск предоставляется работнику только по его просьбе с объяснением обстоятельств необходимости в таком отпуске (у меня такой причины не было и, соответственно, не было указано и в заявлении). Также норма закона предусматривает указание конкретной даты окончания отпуска, как уже выше отмечалось, даты не были указаны. Если даты на заявлении появились, то они были проставлены не моей рукой, что вполне может выявить экспертиза. Фактически я находился в простое. Почти на четыре месяца меня лишили возможности трудиться, и я направил работодателю письмо с просьбой предоставить мне работу с 28 марта, однако получил такой же приказ об отправлении в простой с 29.03.20... г. по 01.04.20... г., а 31 марта был ознакомлен с приказом о переводе меня на должность подсобного рабочего, что, в свою очередь, считаю также незаконным, так как до вынесения приказа предварительного согласования со мной проведено не было, что нарушает нормы законодательства (ст. 72.2 «Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того

же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй настоящей статьи. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника»). Естественно, работодатель пытался вынудить меня уволиться либо искал основания для моего увольнения.

С 11 апреля по 9 июня текущего года я находился на больничном, а 10.06.20... г. был уволен на основании п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Возвращаясь к вышеуказанному, я считаю, что простой произошел по вине работодателя, так как обстоятельства, указанные работодателем в качестве причин простоя предприятия, следует рассматривать как вину работодателя. Трудности в связи с неисполнением договорных обязанностей контрагентом, сложное финансовое положение работодателя относятся к категории предпринимательского риска, за который отвечает работодатель.

В силу ст. 72.2 ТК РФ простой – это временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера. ИП Утюгов осуществляет предпринимательскую деятельность. В соответствии со ст. 2 ГК РФ предпринимательской является самостоятельная, осуществляемая на свой риск деятельность, направленная на систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг лицами, зарегистрированными в этом качестве в установленном законом порядке. Таким образом, предприниматели и коммерческие организации, бизнес которых гибнет из-за финансового кризиса, применительно к указанным положениям ч. 1 ст. 2 ГК РФ, бремя неблагоприятных последствий должны нести сами, не перекладывая его на работников.

Простой, вызванный ухудшением экономической конъюнктуры, не может рассматриваться как простой по причинам, не зависящим от работодателя и работника, и тем более как простой по вине работника. Пытаясь сэкономить на затратах, некоторые работодатели объявляют простой по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с выплатой $\frac{2}{3}$ должностного оклада, а не среднего заработка, ссылаясь на ч. 2 ст. 157 ТК РФ: «Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее $\frac{2}{3}$ тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя», объясняя это причинами экономического характера и тяжелым материальным положением фирмы на фоне финансового кризиса, как поступил и мой работодатель.

Однако нормы трудового права не относят экономический кризис к числу обстоятельств, позволяющих уменьшать оплату труда до указанного размера, это возможно только «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» (ст. 72.2 ТК РФ). Согласно ч. 1 ст. 157 ТК РФ время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее $\frac{2}{3}$ средней заработной платы работника. Значит, оплата должна была назначена по данной норме закона. Моя средняя заработная плата составляет 18 400 рублей (Справка о доходах за 20... г. прилагается к материалам первого искового заявления), а соответственно $\frac{2}{3}$ составляет 12 267 рублей. Время простоя с 22.12.20... по 01.04.20..., что составляет три месяца и 8 дней, значит, работодатель обязан выплатить мне заработную плату в размере 41 067,6 рублей ((12 267

× 3) +(18 400 : 23 рабочих дня в декабре × 8 × ⅔)).Руководствуясь ст. 237 ТК РФ, учитывая, что со стороны работодателя допущено нарушение трудовых прав работника, считаю, что имею полное право на взыскание с ответчика денежной компенсации морального вреда.

В соответствии с п. 1 ч. 1 ст. 333.36 Налогового кодекса Российской Федерации истцы по искам о взыскании заработной платы (денежного содержания) и иным требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, а также по искам о взыскании пособий освобождаются от уплаты государственной пошлины. В связи с вышеизложенным и руководствуясь ст. 72.2, 157, 234, 237 ТК РФ, ст. 131, 132 ГПК РФ,

прошу:

1. Признать п. 1.2 приказа № 17 от 30.11.20... г. ИП Утюгова А.А. недействительным, а период с 22.12.20... г. по 28.03.20... г. нахождением Терентьева Н.И. в вынужденном прогуле.
2. Признать пункты под номером 2 приказов № 15 от 30.11.20... г. и № 6 от 29.03.20... г. недействительными.
3. Обязать ответчика оплатить Терентьеву Н.И. заработную плату за простой по вине работодателя в соответствии с п. 1 ст. 157 ТК РФ в период с 22.12.20...г. по 01.04.20... г. в размере не ниже двух третей средней заработной платы работника, а именно: 41 067,70 (сорока одной тысячи шестидесяти семи) рублей 70 копеек.
4. Взыскать с ответчика в пользу истца компенсацию морального вреда за нарушение трудовых прав в размере 40 000 (сорока тысяч) рублей.
5. Обязать работодателя ИП Утюгова А.А. представить подлинники приказов: № 15 от 30.11.20... г., № 17 от 30.11.20... г., заявление Терентьева Н.И. о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы от 24.12.20... г., приказ № 6 от 29.03.20... г., № 7 от 31.03.20... г.
6. Взыскать с работодателя расходы на представителя в размере 8 000 (восемь тысяч) рублей.

Приложения:

1. Копия искового заявления для ответчика.
2. Копия стр. 14-15 Трудовой книжки с записью об увольнении.

" _____ " июля 20... г. Подпись: _____

Задание. Проанализируйте решение суда. Выскажите свое мнение по данному решению.

ЗАОЧНОЕ РЕШЕНИЕ

Именем Российской Федерации

«13» августа 2019 года с. Староюрьево

Староюрьевский районный суд Тамбовской области в составе председательствующего судьи Татарцева И.В.

при секретаре Заволока Т.А.,

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Копыловой Наталии Михайловны к ООО фирма «Санги Стиль» о взыскании оплаты за время вынужденного простоя, денежной компенсации, инфляционных убытков и компенсации морального вреда,

у с т а н о в и л:

Копылова Н.М. обратилась в суд с иском к ООО фирма «Санги Стиль» о взыскании оплаты за время вынужденного простоя, денежной компенсации, инфляционных убытков

и компенсации морального вреда. В обоснование заявленных исковых требований указала, что ДД.ММ.ГГГГ между ней и ООО фирма «Санги Стил» был заключен трудовой договор, согласно которого она выполняет работу на 1 ставку в должности продавца-кассира в отделе фирме – магазине с. Староюрьево. В соответствии с условиями заключенного договора оплата труда за отработанное время производится из расчета установленного должностного оклада в размере <данные изъяты> рублей в месяц и поощрительных выплат по результатам труда, предусмотренных Положением об оплате труда, другими локально-нормативными актами и распорядительными документами работодателя. Заработная плата выплачивается работнику ДД.ММ.ГГГГ и ДД.ММ.ГГГГ числа месяца, путем перечисления на расчётный счёт в банке. С ДД.ММ.ГГГГ работодатель без предупреждения прекратил выплату заработной платы. До настоящего времени работники магазина не сокращены, не уволены, и в то же время не получают никаких полагающихся по закону выплат. В силу положений ст.ст. 234, 157, 139 ТК РФ считает, что имеет право на оплату времени вынужденного простоя за период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ составляет <данные изъяты> руб. В силу ст. 236 ТК РФ, она имеет право на денежную компенсацию за нарушение сроков выплаты заработной платы, размер денежной компенсации за период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ составляет <данные изъяты> руб. В связи с тем, что в результате инфляции своевременно невыплаченная денежная сумма утратила свою покупательную способность, ей причинен убыток, который должен быть компенсирован с учетом инфляции, рассчитанной органами Росстата. Размер подлежащих к выплате инфляционных убытков за период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ составляет <данные изъяты> руб. В силу ст. 237 ТК РФ она имеет право на компенсацию морального вреда. Её муж в настоящее время не работает. Её заработная плата являлась единственным источником существования для семьи. Прекращение выплаты заработной платы работодателем было неожиданным, у неё не было времени для поиска другой работы. В настоящее время имеется неопределенность по дальнейшим отношениям с работодателем: будут ли продолжены трудовые отношения. Неопределенность с работой и отсутствие дохода вызывают у неё сильные переживания.

Размер судебных издержек, связанных с подготовкой искового заявления у юриста составляет <данные изъяты> рублей.

Просит взыскать с ООО фирма «Санги Стил» оплату за время вынужденного простоя за период с ДД.ММ.ГГГГ до ДД.ММ.ГГГГ в размере <данные изъяты> руб.

Обязать ООО фирму «Санги Стил» произвести оплату за время вынужденного простоя из расчета <данные изъяты> руб. за месяц (<данные изъяты> руб. в день) начиная с ДД.ММ.ГГГГ и до прекращения простоя по вине ответчика.

Взыскать с ООО фирма «Санги Стил» денежную компенсацию за нарушение сроков выплаты заработной платы в размере <данные изъяты> руб. за период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ.

Обязать ООО фирму «Санги Стил» выплатить денежную компенсацию за нарушение сроков выплаты заработной платы в размере 1/150 от действующей ключевой ставки от суммы задолженности по заработной плате, начиная с ДД.ММ.ГГГГ и до погашения ответчиком задолженности по заработной плате.

Взыскать с ООО фирма «Санги Стил» инфляционные убытки, связанные с невыплатой заработной платы в размере <данные изъяты> руб. за период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ.

Обязать ООО фирму «Санги Стил» выплатить инфляционные убытки, связанные с невыплатой заработной платы, исходя из суммы задолженности по заработной плате и уровня инфляции, определенного на основании федерального закона, устанавливающего основные характеристики федерального бюджета, начиная с ДД.ММ.ГГГГ и до погашения задолженности по заработной плате.

Взыскать с ООО фирма «Санги Стил» компенсацию морального вреда в размере <данные изъяты> рублей.

Взыскать с ООО фирма «Санги Стилъ» судебные расходы, связанные с составлением искового заявления в размере <данные изъять> рублей.

Истец Копылова Н.М. и её представитель Селиверов С.Н. в судебном заседании заявленные требования поддержали в полном объеме по обстоятельствам, изложенным в заявлении. Предоставили уточненный расчет сумм, предъявленных к взысканию. Просят взыскать с ООО фирма «Санги Стилъ» оплату за время вынужденного простоя за период с ДД.ММ.ГГГГ до ДД.ММ.ГГГГ в размере <данные изъять> руб.; денежную компенсацию за нарушение сроков выплаты заработной платы в размере <данные изъять> руб. за период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ; инфляционные убытки, связанные с невыплатой заработной платы в размере <данные изъять> руб. за период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ; компенсацию морального вреда в размере <данные изъять> рублей; судебные расходы, связанные с составлением искового заявления в размере <данные изъять> рублей и за представительство в размере <данные изъять> руб.

Ответчик ООО фирма «Санги Стилъ» о времени и месте рассмотрения дела извещен надлежащим образом, в судебное заседание своего представителя не направил, о причинах неявки в судебное заседание ответчик не сообщил, ходатайств об отложении рассмотрения дела в адрес суда не представил. При таких обстоятельствах суд признает ответчика надлежаще извещенным о дате и времени рассмотрения дела, а так же считает возможным рассмотрение дела в порядке заочного судопроизводства.

Суд, заслушав Копылову Н.М., исследовав материалы дела, приходит к следующему.

В соответствии с ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ под простоем понимается временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ч. 2 ст. 157 ТК РФ).

На основании трудового договора от ДД.ММ.ГГГГ Копылова Н.М. принята на работу в ООО фирма «Санги Стилъ», в отдел Магазин с. Староюрьево для выполнения работы по должности продавец-кассир (л.д.6-8)

Приказом ООО фирма «Санги Стилъ» от ДД.ММ.ГГГГ № «О проведении организационно-штатных мероприятий и прекращении деятельности обособленного подразделения» прекращена деятельность обособленного подразделения Магазин с. Староюрьево (ул. Кооперативная, 1б), расположенного по адресу: Тамбовская область, с. Староюрьево, ул. Кооперативная, 1Б. Произвести выплаты работникам, в том числе Копыловой Н.М. за период с ДД.ММ.ГГГГ по день увольнения. Трудовой договор с Копыловой Н.М. расторгнут, в связи с сокращением штата сотрудников организации и п.2 ч.1 ст. 81 ТК РФ, приказ № от ДД.ММ.ГГГГ, что подтверждается записью под № от ДД.ММ.ГГГГ в трудовой книжке истицы.

Установлено, что трудовая деятельность магазина с. Староюрьево ООО фирма «Санги Стилъ» фактически не осуществлялась с ДД.ММ.ГГГГ

Как следует из представленного Копыловой Н.М. расчета, ответчиком ей были произведены выплаты после обращения в суд: ДД.ММ.ГГГГ – <данные изъять> руб., ДД.ММ.ГГГГ – <данные изъять> руб., ДД.ММ.ГГГГ – <данные изъять> руб. и ДД.ММ.ГГГГ – <данные изъять> руб., всего <данные изъять> руб., в том числе компенсация за отпуск, при этом в ДД.ММ.ГГГГ и в ДД.ММ.ГГГГ выплаты были меньше, установленных законом – 2/3 от средней заработной платы: <данные изъять> руб. и <данные изъять> руб. (ст. 157 ТК РФ), в связи с чем задолженность по оплате за время вынужденного простоя составляет <данные изъять> руб.

В соответствии со ст. 236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой

действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Согласно представленного истцом расчета, размер денежной компенсации за нарушение сроков выплаты заработной платы, рассчитанный за период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ включительно составляет <данные изъять> руб. В соответствии с абз. 3 п. 55 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 начисление процентов за несвоевременную выплату заработной платы не исключает права работника на индексацию сумм задержанной заработной платы в связи с их обесцениванием вследствие инфляционных процессов.

Согласно представленного истцом расчета, размер инфляционных убытков, связанный с невыплатой заработной платы, рассчитанный за период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ включительно составляет <данные изъять> руб.

В связи с тем, что указанные выплаты ответчиком истице Копыловой Н.М. на день вынесения решения суда в добровольном порядке не произведены, каких-либо возражений, относительно правильности представленных истцом расчета сумм предъявленных к взысканию за указанный период, суду представлено не было, оснований для признания указанных расчетов неверными суд не усматривает, исковые требования истца о взыскании с ответчика: оплаты за время вынужденного простоя за период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ включительно, в размере <данные изъять> руб.; денежной компенсации за нарушение сроков выплаты заработной платы в размере <данные изъять> руб. за период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ включительно; инфляционных убытков, связанных с невыплатой заработной платы в размере <данные изъять> руб. за период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ, включительно, подлежат удовлетворению в полном объеме.

Оснований для удовлетворения исковых требований истицы об обязанности ответчика: произвести оплату за время вынужденного простоя начиная с ДД.ММ.ГГГГ и до прекращения простоя по вине ответчика, выплатить денежную компенсацию за нарушение сроков выплаты заработной платы с ДД.ММ.ГГГГ и до погашения ответчиком задолженности по заработной плате, выплатить инфляционные убытки, связанные с невыплатой заработной платы начиная с ДД.ММ.ГГГГ и до погашения задолженности по заработной плате у суда не имеется, поскольку определить указанные даты не представляется возможным, а действующим законодательством не предусмотрено взыскание денежных сумм на не наступившую дату.

В соответствии со ст. 237 ТК РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Пунктом 63 постановления Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» предусмотрено, что поскольку кодекс не содержит каких-либо ограничений для компенсации морального вреда и в иных случаях нарушения трудовых прав работников, суд, в силу статьи 21 (абз. 14 ч. 1) и статьи 237 Трудового кодекса Российской Федерации вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненными ему любыми действиями или бездействием работодателя, в том числе и при нарушении его имущественных прав.

Размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных

заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости (п. 63 Постановления Пленума ВС РФ).

В связи с невыплатой причитающихся истце денежных сумм за время вынужденного простоя, имело место нарушение трудовых прав истца, суд находит требования Копыловой Н.М. о компенсации морального вреда подлежащими удовлетворению частично.

Исходя из обстоятельств дела, учитывая характер нарушения права истца, принимая во внимание требования разумности и справедливости, суд полагает, что исковые требования о компенсации морального вреда могут быть удовлетворены в размере 5000 рублей.

В соответствии с ч.1 ст. 98 ГПК РФ стороне, в пользу которой состоялось решение суда, суд присуждает возместить с другой стороны все понесенные по делу судебные расходы, за исключением случаев, предусмотренных частью второй статьи 96 настоящего Кодекса. В случае, если иск удовлетворен частично, указанные в настоящей статье судебные расходы присуждаются истцу пропорционально размеру удовлетворенных судом исковых требований, а ответчику пропорционально той части исковых требований, в которой истцу отказано.

Согласно квитанции-Договору № от ДД.ММ.ГГГГ Копылова Н.М. за подготовку исковых документов оплатила ИП Селиверову С.Н. <данные изъяты> руб.

В соответствии с ч.1 ст. 100 ГПК РФ стороне, в пользу которой состоялось решение суда, по ее письменному ходатайству суд присуждает с другой стороны расходы на оплату услуг представителя в разумных пределах.

В судебном заседании ДД.ММ.ГГГГ ИП Селиверов С.Н. представлял интересы истицы Копыловой Н.М. На основании квитанции-Договора № от ДД.ММ.ГГГГ Копыловой Н.М. было оплачено ИП Селиверову С.Н. за представительство в суде <данные изъяты> руб.

Согласно правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в Определении от 17 июля 2007 года № 382-О-О, обязанность суда взыскивать расходы на оплату услуг представителя, понесенные лицом, в пользу которого принят судебный акт, с другого лица, участвующего в деле, в разумных пределах является одним из предусмотренных законом правовых способов, направленных против необоснованного завышения размера оплаты услуг представителя и тем самым – на реализацию требования ст. 17 (ч. 3) Конституции РФ, согласно которой осуществление прав и свобод человека и гражданина не должно нарушать права и свободы других лиц.

В п. 13 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 21.01.2016 г. № 1 «О некоторых вопросах применения законодательства о возмещении издержек, связанных с рассмотрением дела» разъяснено, что разумными следует считать такие расходы на оплату услуг представителя, которые при сравнимых обстоятельствах обычно взимаются за аналогичные услуги. При определении разумности могут учитываться объем заявленных требований, цена иска, сложность дела, объем оказанных представителем услуг, время, необходимое на подготовку им процессуальных документов, продолжительность рассмотрения дела и другие обстоятельства.

В соответствии с решением Совета адвокатской палаты Тамбовской области «О минимальных ставках вознаграждения за оказываемую юридическую помощь» от 06.11.2018г., ставки вознаграждения за представительство в суде первой инстанции составляют от 7000 рублей за день занятости.

При разрешении данного вопроса, учитывая разумные пределы взыскания расходов с другого лица, участвующего в деле, с учетом цены, сложившейся в Тамбовской области на аналогичные услуги, оценив фактическое оказание представителем юридических услуг, их объем по анализу материалов дела и подготовке процессуальных документов, категорию и степень сложности спора, относимость понесенных расходов применительно к рассмотренному делу, исходя из принципа разумности при определении размера судебных расходов на оплату услуг представителя, с ООО Фирмы «Санги Стил» в пользу

Копыловой Н.М. необходимо взыскать судебные расходы на представительство в размере 3000 руб.

В соответствии с ч. 1 ст. 103 ГПК РФ издержки, понесенные судом в связи с рассмотрением дела, и государственная пошлина, от уплаты которых истец был освобожден, взыскиваются с ответчика, не освобожденного от уплаты судебных расходов, пропорционально удовлетворенной части исковых требований.

В соответствии со ст. 333.19 НК РФ при подаче искового заявления не имущественного характера, взыскивается государственная пошлина в размере 300 рублей.

В соответствии со ст. 333.19 при подаче искового заявления имущественного характера, подлежащих оценке, при цене иска от 100001 рубля до 200000 рублей уплачивается государственная пошлина в размере 3200 рублей плюс 2 процента суммы, превышающей 100000 рублей.

С учетом вышеприведенных норм с ответчика ООО фирма «Санги Стил» в доход государства подлежит взысканию государственная пошлина в размере 531, 65 рублей.

На основании вышеизложенного, руководствуясь ст.ст. 98, 194-199, 235 ГПК РФ, суд

р е ш и л:

Исковые требования Копыловой Наталии Михайловны к ООО фирма «Санги Стил» о взыскании оплаты за время вынужденного простоя, денежной компенсации, инфляционных убытков и компенсации морального вреда, удовлетворить частично.

Взыскать с ООО фирма «Санги Стил», находящееся по адресу: 350038, г. Краснодар, ул. Симферопольская, 55 (ОГРН 1022301606348, дата регистрации 18.10.1995 года) в пользу Копыловой Наталии Михайловны, <данные изъяты>, оплату за время вынужденного простоя за период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ включительно, в размере <данные изъяты> руб.; денежную компенсацию за нарушение сроков выплаты заработной платы в размере <данные изъяты> руб. за период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ; инфляционные убытки, связанные с невыплатой заработной платы в размере <данные изъяты> руб. за период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ; компенсацию морального вреда в размере <данные изъяты> руб., судебные расходы, связанные с оплатой услуг представителя, в размере <данные изъяты> руб. и с подготовкой исковых документов в сумме <данные изъяты> руб.

Исковые требования Копыловой Наталии Михайловны к ООО фирма «Санги Стил» о взыскании оплаты за время вынужденного простоя с ДД.ММ.ГГГГ до прекращения простоя по вине ответчика, взыскании денежной компенсации за нарушение сроков выплаты заработной платы в размере 1/150 от действующей ключевой ставки от суммы задолженности по заработной плате с ДД.ММ.ГГГГ до погашения ответчиком задолженности по заработной плате, взыскании инфляционных убытков, связанных с невыплатой заработной платы, исходя из суммы задолженности по заработной плате и уровня инфляции, определяемого на основании федерального закона, устанавливающего основные характеристики федерального бюджета с ДД.ММ.ГГГГ до погашения задолженности по заработной плате – оставить без рассмотрения.

Взыскать с ООО фирма «Санги Стил», находящееся по адресу: 350038, г. Краснодар, ул. Симферопольская, 55 (ОГРН 1022301606348, дата регистрации 18.10.1995 года) в доход государства государственную пошлину в размере 531, 65 руб.

Ответчик вправе подать в суд, принявший заочное решение, заявление об отмене этого решения суда в течение семи дней со дня вручения ему копии этого решения.

Заочное решение суда может быть обжаловано сторонами также в апелляционном порядке в течение месяца по истечении срока подачи ответчиком заявления об отмене этого решения суда, а в случае, если такое заявление подано, - в течение месяца со дня вынесения определения суда об отказе в удовлетворении этого заявления.

Задание. Решение практических задач (казусы)

Задача 1

Главный специалист Министерства сельского хозяйства РФ Воронов был направлен в командировку в г. Краснодар сроком на 5 рабочих дней. После возвращения из командировки он предоставил авиабилеты в оба конца и попросил возместить разницу в стоимости билетов, так как при оформлении командировки ему авансом выплатили стоимость проезда в купейном вагоне поезда. Кроме того, он не предъявил документов по найму жилого помещения, объяснив, что жил у родственников.

Какие расходы подлежат возмещению в связи со служебной командировкой и в каком размере? Должен ли производиться перерасчет в данном случае?

Задача 2

Долгов, постоянно проживающий в Перми, заключил трудовой договор о работе в филиале ООО «Лукойл», расположенном в Уфе. В трудовом договоре содержался пункт о возмещении расходов по его переезду и провозу имущества. Работодатель отказался оплатить железнодорожные билеты жены и дочери, мотивируя тем, что в трудовом договоре Долгова нет обязательства по их оплате.

Какие расходы подлежат возмещению и в каком размере?

Директор одного из предприятий Волгоградской области Серебров был выдвинут кандидатом в депутаты Государственной Думы Федерального Собрания РФ. 20 июня 2020 г. он был зарегистрирован избирательной комиссией в качестве кандидата в депутаты. Какие гарантии и компенсации установлены законодательством для зарегистрированных кандидатов в депутаты ГД РФ?

Задача 3

Жеребцов имеет звание «Почетный донор России». В субботу 5 июля 2020 г. после он был вызван для сдачи крови (срочное переливание крови для пострадавших в аварии при взрыве шахты) на станцию переливания крови.

На какие гарантии и компенсации он имеет право?

Задача 4

Котова, инспектор отдела по коммунально-бытовому обслуживанию населения г. Москвы, в период проведения переписи с 1 сентября по 31 октября 2020 г. исполняла обязанности заведующей переписным участком.

На какие гарантии и компенсации она имеет право?

Задача 5

Абрамовский, начальник кредитного отдела коммерческого банка, стал свидетелем дорожно-транспортного происшествия, в котором пострадали три человека, а виновник аварии скрылся. 28 августа 2020 г. его вызвали в Следственный комитет РФ для дачи показаний. Однако председатель банка не разрешил ему уйти с работы в связи с необходимостью оформления крупного кредита клиентам банка.

Установлены ли и в каком законе гарантии и компенсации свидетелям, потерпевшим и другим лицам, вызываемым в СК РФ или в суд для дачи показаний и проведения других следственных действий?

Задача 6

Васильева является членом комиссии по трудовым спорам АО «Русский текстиль» в качестве представителя работников. 8 сентября 2020 г. она участвовала в рассмотрении спора по жалобе ткачихи Брянцевой о незаконном привлечении к сверхурочным работам. Заседание длилось два часа. 10 сентября работодатель объявил Васильевой выговор за отсутствие на рабочем месте, так как это создавало угрозу для остановки конвейера.

Законны ли действия работодателя?

Задача 7

Казакова, являющаяся студенткой 2 курса заочной формы обучения Московского университета менеджмента, обратилась к работодателю с просьбой о предоставлении ей с 3 января 2020 г. дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 20 дней на период сдачи экзаменов. К заявлению она приложила справку-вызов из вуза с указанием сроков экзаменационной сессии. Работодатель издал приказ о предоставлении Казаковой отпуска без сохранения заработной платы, так как она обучается на платном отделении в вузе, не имеющем государственной аккредитации.

Соответствует ли закону приказ работодателя?

Задача 8

Колпаков является студентом заочной формы обучения Тверского филиала Тимирязевской сельскохозяйственной академии. 1 сентября 2008 г. он написал заявление на имя руководителя организации, где он работает о предоставлении ему одного свободного от работы дня в неделю в связи с подготовкой дипломного проекта. Подлежит ли данная просьба удовлетворению? Имеет ли Колпаков право на оплату свободного от работы дня? Какие гарантии и льготы установлены законодательством для студентов заочной формы обучения?

Задача 9

2 апреля 2020 г. при выполнении трудовых обязанностей электросварщик строительной организации ООО «Твой дом» Кривцов нарушил правила техники безопасности и получил ожог лица. После четырех месяцев временной нетрудоспособности его направили на медико-социальную экспертизу. 15 сентября ему установили II степень ограничения способности к трудовой деятельности и рекомендовали перейти на более легкую работу. 16 сентября 2020 г. Он написал заявление с просьбой о переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением. В тот же день был издан приказ о его переводе. 20 октября, получив заработную плату по новому месту работы, он обнаружил, что она на 30% меньше прежней и обратился в комиссию по трудовым спорам.

Какое решение примет КТС?

Задача 9

Доцент кафедры истории древнего мира Санкт-Петербургского госуниверситета в период ежегодного оплачиваемого отпуска был направлен на повышение квалификации на археологические раскопки в Египет сроком на 2 недели с 14 по 28 июля 2020 г. На какие гарантии и компенсации он имеет право? Имеет ли он право на продление отпуска или перенесение части отпуска на другой срок?

Задача 10

Жаркович работает в АО «КонсультантПлюс» установщиком компьютерных справочно-правовых систем. В связи с тем, что обслуживаемые им организации расположены в разных районах г. Москвы он пользуется личной автомашиной.

Имеет ли Жаркович право на возмещение возникающих в связи с этим расходов (на бензин, техосмотр, страхование гражданской ответственности и др.) и при каких условиях?

Нормативные правовые акты

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12. 2001 г. № 198 – ФЗ// Собрание законодательства Российской Федерации, 07.01.2002. ст. 424.

2. О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях: Закон РФ от 19.02.1993 г. № 4520-1 (с изм. и доп.) // Ведомости СНД и ВС РФ. – 1993. – № 16. – Ст. 551.

3. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: федеральный закон РФ от 12.01.1996 г. №10-ФЗ // СЗ РФ. 1996. №3. Ст.148.

4. О донорстве крови и ее компонентов: федеральный закон от 20.07.2012 г. №125-ФЗ // СЗ РФ. 2012. №30. Ст.4176.

Материалы правоприменительной практики

1. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 // БВС РФ. - 2007. - № 3.

2. Решение № 2-1074/2020 2-1074/2020~М-924/2020 М-924/2020 от 30 июля 2020 г. по делу № 2-1074/2020 <https://sudact.ru/regular/doc/FfLjeSi2WAXK/>

Интернет-источники

1. Относительно принудительного или обязательного труда: Конвенция № 29 Международной организации труда (принята в г. Женеве 28.06.1930 на 14-й сессии Генеральной конференции МОТ) // Ведомости ВС СССР. 1956.// База данных МОТ URL: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0>

Тема 5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

План семинарского занятия

1. Понятие профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников.

2. Права и обязанности работника и работодателя по подготовке и переподготовке кадров.

3. Ученический договор.

Методические указания

При изучении данной темы студент должны ознакомиться с правами и обязанностями работодателя по подготовке и переподготовке кадров.

Правовые основы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников заложены Конституцией РФ, ТК, Законом об образовании и др. Их положения конкретизируются нормативными правовыми актами органов исполнительной власти, прежде всего постановлениями Правительства РФ, приказами Министерства труда и социальной защиты РФ, Министерства образования и науки РФ. Профессиональная подготовка — это процесс обучения навыкам, необходимым для выполнения определенной работы, группы работ.

Переподготовка работников — это процесс получения новых и дополнительных знаний по основной и смежной профессии, специальности или должности.

В ТК и в Законе об образовании квалификация определена как уровень знаний, умений, навыков и компетенций, характеризующий подготовленность работника к выполнению определенного вида профессиональной деятельности. Характеристика необходимой квалификации содержится в профессиональном стандарте. Прямая заинтересованность работодателя в квалифицированных кадрах согласуется с правом работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование, которое он может реализовать и независимо от воли работодателя. В частности, в большинстве случаев работник самостоятельно выбирает вид и форму профессиональной подготовки, учебное заведение, а работодатель обязан создать условия, необходимые для совмещения работы с обучением, т. е. предоставить ему гарантии, установленные ТК, нормативными актами, соглашениями и трудовым договором (дополнительные (учебные) отпуска, свободные от работы дни, сокращение рабочего времени и т. п.).

Обучение работников организации проводится на основе перспективных планов ее развития с учетом новых направлений деятельности, создания новых рабочих мест и т.п. Условия профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования работников устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовыми договорами и ученическими договорами.

При изучении данной темы следует обратить особое внимание на понятие и содержание ученического договора, а также на гарантии и компенсации для совмещающих работу с обучением глава (26 ТК РФ).

После изучения данной темы студент должен:

знать:

- сущность и содержание основных понятий (квалификация, профессиональный стандарт, дополнительное профессиональное образование, ученический договор, организационные формы ученичества);
- права работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование;
- права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников;

уметь:

- оперировать основными понятиями темы;
- анализировать правоотношения, связанные с подготовкой и дополнительным профессиональным образованием работников;

владеть:

- юридической терминологией по теме;
- навыками определения правовых норм, регулирующих отношения, возникающие при заключении ученического договора.

Терминологический словарь

Единый квалификационный справочник должностей (ЕКС) - сборник квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащий должностные обязанности и требования, предъявляемые к уровню их знаний, навыков, умений, квалификации.

Единый тарифно-квалификационный справочник (ЕТКС) - сборник характеристик основных видов работ по профессиям рабочих в зависимости от их сложности, соответствующих им тарифных разрядов, а также требований, предъявляемых к их профессиональным знаниям, навыкам, умениям.

Квалификация — степень и уровень профессиональных знаний, обученности и подготовки, необходимые для выполнения работы по определенной специальности

Квалификация работника - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы.

Квалификационные требования - нормы, определяющие совокупность знаний, умений и практического опыта специалиста, установленного профессиональным стандартом для определенного вида деятельности. Квалификационный уровень - совокупность требований к знаниям, навыкам и компетенциям работника.

Ученический договор – договор на профессиональное обучение или переобучение без отрыва или с отрывом от работы, заключаемый между работодателем- юридическим лицом (организацией) и работником.

Задания, направленные на формирование знаний.

Тестовые задания

1.Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку реализуется путем заключения:

- 1) трудового договора;
- 2) гражданского договора;
- 3) ученического договора;
- 4) дополнительного договора.

2.В соответствии со ст. 197 ТК работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. В перечне необходимых профессий и специальностей, определенных работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК, указана профессия, которую хотел бы получить работник организации. Направление этого работника на обучение производится по предложению:

- 1) работодателя;
- 2) работника;
- 3) представительного органа работников.

3.Профессиональное обучение направлено на:

- 1) приобретение лицами профессиональной компетенции;
- 2) получение квалификационных разрядов, классов, категорий по профессии рабочего или должности служащего без изменения уровня образования;
- 3) получение квалификационных разрядов, классов, категорий по профессии рабочего или должности служащего с изменением уровня образования.

4.Под профессиональным обучением по программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих и должностям служащих понимается:

- 1) профессиональное обучение лиц, ранее не имевших профессии рабочего или должности служащего;
- 2) профессиональное обучение лиц, уже имеющих профессию рабочего, должность служащего;
- 3) профессиональное обучение лиц, уже имеющих профессию рабочего, должность служащего, в целях совершенствования профессиональных знаний, умений и навыков по имеющейся профессии рабочего или имеющейся должности служащего.

5.Профессиональное обучение завершаетсяв форме

6.Работодатель имеет право заключить с лицом, ищущим работу:

- 1) трудовой договор;
- 2) одновременно трудовой договор и ученический договор;
- 3) ученический договор;
- 4) трудовой договор, регулирующий вопросы профессионального обучения принимаемого работника.

7.Если в срок, определенный договором, лицо не приступило к занятиям, то

ученический договор:

- 1) прекращается;
- 2) расторгается;
- 3) аннулируется;
- 4) считается незаключенным.

8. В соответствии с ученическим договором лицо прошло профессиональную подготовку, однако, квалификационный экзамен не сдал и от последующей пересдачи отказался. В связи с этим работодатель может потребовать:

- 1) возвращения полученной стипендии;
- 2) возмещения понесенных расходов в связи с ученичеством;
- 3) компенсации морального вреда;
- 4) возмещения ущерба, причиненного невозвращением спецодежды, выданной в связи с обучением.

9. Размер стипендии в период ученичества:

- 1) определяется соглашением сторон;
- 2) не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;
- 3) не может быть ниже установленного размера минимальной заработной платы в субъекте РФ;
- 4) не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

10. На основании ст. 205 ТК на учеников распространяется трудовое законодательство, поэтому они имеют право на:

- 1) ежегодный оплачиваемый отпуск;
- 2) на отпуск без сохранения заработной платы в связи с регистрацией брака;
- 3) обращение в комиссию по трудовым спорам;
- 4) стипендию, выплачиваемую не реже каждые полмесяца;
- 5) возмещение расходов при направлении в служебную командировку, связанную с ученичеством

11. Необходимость профессиональной подготовки, переподготовки кадров для работодателя определяется:

- 1) выборным профсоюзным органом работников;
- 2) работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников;
- 3) вышестоящей организацией;
- 4) работодателем единолично.

Задание. Работа в паре. Подготовьте ответы на вопросы.

1. Право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование. Права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников.
2. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.
3. Отношения по подготовке и дополнительному профессиональному образованию: виды, основания возникновения, содержание.
4. Ученический договор: понятие, стороны, содержание.
5. Заключение, изменение и прекращение ученического договора.
6. Возмещение работником затрат, связанных с его обучением

Задания, направленные на формирование умений

Задание. Подготовьтесь к дискуссии по теме «Профессиональная подготовка и переподготовка – право или обязанность работника?» Обоснуйте ответ на конкретной задаче.

Работодатель, руководствуясь ст. 196 ТК РФ, в целях повышения квалификации работников и эффективного использования их труда, направил их для прохождения обучения по программе дополнительного профессионального образования. Часть работников отказались от такого обучения, указав, что в трудовом договоре такой обязанности не предусмотрено.

Что понимается под подготовкой работников и дополнительным профессиональным образованием работников? В каких случаях и на основании каких актов работодатель вправе направлять работников для прохождения подобного обучения? Вправе ли работники отказаться от прохождения обучения?

Задание. Составьте ученический договор.

Задание, направленные на формирование навыков

Задание. Проанализируйте правовой источник - Приказ Минэнерго России от 31.08.2017 № 823 «Об утверждении Порядка проведения профессиональной подготовки работников ведомственной охраны Министерства энергетики Российской Федерации» (Зарегистрировано в Минюсте России 21.11.2017 № 48969)

Утвержден
приказом Минэнерго России
от 31 августа 2017 г. № 823

ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ РАБОТНИКОВ ВЕДОМСТВЕННОЙ ОХРАНЫ МИНИСТЕРСТВА ЭНЕРГЕТИКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

1. Порядок проведения профессиональной подготовки работников ведомственной охраны Министерства энергетики Российской Федерации (далее - Порядок) разработан в соответствии со статьей 6 Федерального закона от 14 апреля 1999 г. N 77-ФЗ "О ведомственной охране" (Собрание законодательства Российской Федерации, 1999, N 16, ст. 1935; 2006, N 26, ст. 2779; 2007, N 49, ст. 6079; 2009, N 19, ст. 2279; N 48, ст. 5717; 2010, N 48, ст. 6246; 2011, N 27, ст. 3867; 2014, N 16, ст. 1832; N 30 (ч. I), ст. 4260; 2015, N 29 (ч. I), ст. 4342, ст. 4356; 2016, N 27 (ч. I), ст. 4160, ст. 4221) и определяет порядок проведения профессиональной подготовки работников ведомственной охраны Министерства энергетики Российской Федерации.
2. В соответствии с Порядком профессиональную подготовку проходят работники федерального государственного унитарного предприятия "Ведомственная охрана" Министерства энергетики Российской Федерации (далее - Предприятие), к должностным обязанностям которых относится защита охраняемых объектов от противоправных посягательств.
3. Целью профессиональной подготовки является приобретение работниками Предприятия знаний, умений, навыков, необходимых для выполнения должностных обязанностей.
4. Задачами профессиональной подготовки работников Предприятия являются:
изучение законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, регламентирующих деятельность ведомственной охраны Министерства энергетики Российской Федерации;
подготовка к прохождению периодических проверок на пригодность к действиям в условиях, связанных с применением огнестрельного оружия и специальных средств;

приобретение и совершенствование профессиональных знаний и практических навыков по применению физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия для успешного выполнения должностных обязанностей по защите охраняемых объектов от противоправных посягательств;

обучение технике безопасности при осуществлении должностных обязанностей и оказанию первой помощи пострадавшим;

проверка уровня теоретических знаний и практических навыков, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

5. Ответственным лицом за организацию профессиональной подготовки на Предприятии является генеральный директор Предприятия.

Ответственными лицами за организацию профессиональной подготовки в подразделениях Предприятия являются руководители соответствующих подразделений Предприятия.

6. Проведение профессиональной подготовки включает:

планирование;

методическое и материально-техническое обеспечение;

проведение занятий;

учет профессиональной подготовки;

контроль за проведением профессиональной подготовки.

7. Занятия по профессиональной подготовке в подразделениях Предприятия проводятся в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8. Документы по вопросам планирования и проведения занятий по профессиональной подготовке утверждаются руководителем подразделения Предприятия не позднее чем за 15 дней до начала проведения занятий.

Расписание занятий по профессиональной подготовке в подразделениях Предприятия на очередной месяц доводится до сведения работников Предприятия не позднее чем за 10 дней до начала проведения занятий.

9. Учетными документами по профессиональной подготовке являются журналы учета профессиональной подготовки, которые ведутся в подразделениях Предприятия.

10. Профессиональная подготовка работников Предприятия осуществляется путем проведения теоретических и практических занятий, в том числе на рабочем месте, во время сборов, тренировок и самостоятельной профессиональной подготовки.

11. Время занятий по профессиональной подготовке включается в состав рабочего времени работников Предприятия.

12. Для проведения теоретических и практических занятий по профессиональной подготовке могут привлекаться специалисты, не являющиеся работниками Предприятия.

13. Занятия по профессиональной подготовке с работниками Предприятия в количестве 5 и более человек проводятся в составе учебных групп. При отсутствии необходимого количества работников Предприятия для формирования учебной группы (менее 5 человек) занятия проводятся индивидуально согласно плану профессиональной подготовки каждого работника Предприятия.

14. Занятия по охране труда во время проведения профессиональной подготовки работников Предприятия осуществляются в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 г. N 1/29 "Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций" (зарегистрировано Минюстом России 12 февраля 2003 г., регистрационный N 4209), с изменениями, внесенными приказом Минтруда России и Минобрнауки России от 30 ноября 2016 г. N 697н/1490 (зарегистрирован Минюстом России 16 декабря 2016 г., регистрационный N 44767).

15. Периодичность и продолжительность проведения сборов и тренировок в подразделениях Предприятия устанавливается руководителями подразделений Предприятия.

16. Профессиональная подготовка работников Предприятия включает:

начальную профессиональную подготовку;

плановую профессиональную подготовку.

17. Начальную профессиональную подготовку проходят работники Предприятия, впервые принятые на работу. Работники Предприятия, не прошедшие начальную профессиональную подготовку, к выполнению должностных обязанностей не допускаются.

18. Плановая профессиональная подготовка проводится в течение года с целью совершенствования знаний, умений и практических навыков работников Предприятия.

19. Для проверки теоретических знаний и практических навыков работников Предприятия, проходящих профессиональную подготовку, приказом руководителя подразделения Предприятия, в котором выполняют трудовые функции указанные работники, образуется комиссия.

Проверка теоретических знаний и практических навыков работников Предприятия осуществляется комиссией путем проведения экзамена с выставлением оценок по пятибалльной шкале для работников Предприятия, прошедших начальную профессиональную подготовку, и зачета для работников Предприятия, прошедших плановую профессиональную подготовку.

20. Проверка теоретических знаний работников Предприятия проводится в устной либо письменной формах, с использованием экзаменуемых (тестирующих) компьютерных программ или других технических средств контроля.

Проверка практических навыков работников Предприятия проводится путем демонстрации ими умения применять теоретические знания и практические навыки, необходимые для выполнения должностных обязанностей. К выполнению практических упражнений по стрельбе при проверке практических навыков не допускаются работники Предприятия, не прошедшие проверку теоретических знаний и инструктаж по мерам безопасности.

21. Экзамен считается сданным, если работник Предприятия получил 3 и более балла за ответы по теоретическим вопросам и выполнил практические задания.

Зачет считается сданным, если работник Предприятия правильно ответил не менее чем на 75% теоретических вопросов и выполнил практические задания.

22. Для работников Предприятия, не сдавших экзамен (зачет), повторный экзамен (зачет) назначается в срок не позднее одного месяца со дня сдачи экзамена (зачета).

23. Контроль за организацией и проведением профессиональной подготовки на Предприятии осуществляет генеральный директор Предприятия.

Контроль за организацией и проведением профессиональной подготовки работников в подразделении Предприятия осуществляет руководитель соответствующего подразделения Предприятия.

Задание. Решение практических задач (казусы)

Задача 1

Директор комбината бытовых услуг заключил ученический договор с Ткачевой на профессиональное обучение в течение с 1 марта по 31 декабря 2020 года. В соответствии с заключенным договором на комбинат возлагалась обязанность обеспечить подготовку Ткачевой по профессии парикмахер. После окончания обучения комбинат трудоустраивает Ткачеву в одну из парикмахерских, принадлежащих комбинату. Ткачева обязуется отработать парикмахером 2 года. В случае отказа Ткачевой отработать 2 года, она возвращает комбинату полученную в период обучения стипендию и стоимость обучения. В июне 2020 г. Ткачева прервала обучение, объяснив, что профессия парикмахера не перспективна. Может

ли комбинат бытовых услуг взыскать с Ткачевой стоимость средств, затраченных на ее обучение и выплату стипендии?

Задача 2

АО «Новое время» в связи с необходимостью совершенствования технологического процесса купило новые многофункциональные станки. На этом основании директор АО «Новое время» предложил Иванову пройти переподготовку, Серову и Платонову – с необходимостью повышения квалификации. Работники согласились и были направлены в институт машиностроения. В период повышения квалификации Серов несколько дней не являлся на обучение без уважительных причин, о чем стало известно директору АО «Новое время». Иванов прошел весь курс переподготовки, но экзамен сдать не смог.

Раскройте содержание понятий: профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации. Обязан ли работник проходить переобучение, повышение квалификации? Если работник откажется от предложенного переобучения, повышения квалификации, какие правовые последствия могут наступить? Может ли директор уволить Серова за прогул в период обучения после окончания курса повышения квалификации и возвращения в АО «Новое время»? Как следует поступить директору с Ивановым? Какие гарантии предоставляются работникам, направленным на переподготовку, повышение квалификации? Ответьте на поставленные вопросы.

Задача 3.

АО «Рузхиммаш» обратилось в суд с иском к Беловой о взыскании расходов на ее обучение. В обоснование требований истец указал, что ответчица была принята на должность ученика маляра в цех АО «Рузхиммаш». 26 июня 2020 г. с ней был заключен ученический договор, согласно которому затраты на обучение по профессии маляра в размере 15298 рублей обязался оплатить истец, а ответчица обязалась по окончании обучения проработать у истца в качестве маляра не менее двух лет, в случае ее увольнения до истечения срока договора без уважительных причин – возместить организации расходы, затраченные на обучение профессии маляра. Б. после окончания обучения отработала в организации только семь месяцев и уволилась по собственному желанию. В суде она пояснила, что в ученическом договоре был закреплен конкретный перечень уважительных причин, но причина, по которой она уволилась (поступление и институт легкой промышленности по очно-заочной форме обучения), тоже уважительна, хотя и не предусмотрена в ученическом договоре. Поэтому работодатель не вправе предъявлять требование о возмещении расходов, связанных с ее обучением.

Согласно ст. 208 ТК ученический договор прекращается по основаниям, предусмотренным этим договором.

Приведите примеры таких оснований прекращения трудового договора.

Задача 4.

Работник, имеющий диплом специалиста, самостоятельно поступил в образовательное учреждение высшего образования для обучения по программе магистратуры по заочной форме обучения. Перед началом первой сессии он обратился с заявлением к работодателю о предоставлении оплачиваемого ученического отпуска. Какие гарантии и компенсации предоставляются работникам, совмещающим работу с

получением высшего образования? Обязан ли работодатель в данном случае предоставить работнику оплачиваемый ученический отпуск?

Задача 5.

23 января 2020 г. между АО (Предприятие) и гражданином Ф. (Работник) заключен договор о целевом обучении и взаимных обязательствах, по которому Предприятие обязалось оплатить обучение Работника, а Работник должен был пройти обучение на платной основе без отрыва от производства за счет средств Предприятия в соответствии с условиями договора. Ответчик не выполнил условие договора, в соответствии с которым он должен был проработать у работодателя не менее трех лет после обучения, и уволился по собственному желанию. Предприятие обратилось с исковым заявлением о взыскании расходов на обучение работника. Решите дело.

Задача 6.

Между работодателем и работником был заключен договор об обучении работника за счет средств работодателя. В соответствии с данным договором работодатель оплатил обучение в г. Москве, а также проезд и проживание, а работник должен был проработать после окончания обучения по трудовому договору в течение трех лет. До истечения срока обучения работник уволился с работы. Работодатель обратился с иском о взыскании расходов на оплату обучения, а также на оплату проезда и оплату проживания работника в другом городе. В судебном заседании работник пояснил, что увольнение было обусловлено уважительной причиной – переезд семьи на постоянное место жительства в другой город. Какие расходы могут быть взысканы с работника? Что можно понимать под уважительными причинами увольнения? Решите дело.

Нормативные правовые акты

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12. 2001 г. № 198 – ФЗ// Собрание законодательства Российской Федерации, 07.01.2002. ст. 424.
2. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ // СЗ РФ. – 2012. – № 53. – Ч. 1. – Ст. 7598.
3. Указ Президента РФ от 21.02.2019 № 68 «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации» (вместе с «Положением о порядке осуществления профессионального развития государственных гражданских служащих Российской Федерации») // СЗ РФ. 2019. №1.
4. Приказ Минобрнауки России от 02.07.2013 № 513 «Об утверждении Перечня профессий рабочих, должностей служащих, по которым осуществляется профессиональное обучение» (Зарегистрировано в Минюсте России 08.08.2013 № 29322)// РГ. 2013. №184.

Материалы правоприменительной практики

1. Определение Верховного Суда РФ от 28.11.2005 № 81-В05- 30. Работник, уволившийся без уважительных причин до истечения срока, обусловленного соглашением о целевом обучении работника за счет средств работодателя, обязан возместить затраты, понесенные работодателем при направлении его на обучение, пропорционально неотработанному времени // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2006. – № 10

Тема 6. Дисциплина труда

План семинарского занятия

1. Понятие дисциплины труда. Методы регулирования дисциплины труда.
2. Правила внутреннего трудового распорядка
3. Меры поощрения за добросовестный труд.
4. Понятие и виды дисциплинарной ответственности.
5. Условия привлечения работников к дисциплинарной ответственности.
6. Порядок наложения, обжалования и снятия дисциплинарных взысканий.

Методические указания

При изучении данной темы следует обратить внимание на то, что различные виды юридической ответственности по нормам трудового законодательства несут как работник, так и работодатель.

Работник находится в сфере организационно-распорядительных полномочий работодателя, который имеет право привлечь работника к дисциплинарной и (или) материальной ответственности.

Вопросы дисциплинарной ответственности необходимо рассматривать в их неразрывной связи с дисциплиной труда. Дисциплина труда представляет собой неотъемлемый элемент содержания трудового правоотношения, который предусматривает обязательное подчинение работника правилам поведения, устанавливаемым работодателем. Работник должен выполнять свои трудовые обязанности, которые включают в себя не только выполнение индивидуальной трудовой функции, но и подчинение определенному порядку взаимоотношений между работниками, как между собой, так и с работодателем (его представителями) в процессе труда. Таким образом, трудовое правоотношение развивается в условиях установленного работодателем внутреннего трудового распорядка.

Студенты должны представлять, что нарушение работником трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение им и по его вине возложенных на него трудовых обязанностей определяется законом как дисциплинарный проступок. Дисциплинарный проступок, как самостоятельный специфический вид правонарушения, является основанием для применения работодателем мер дисциплинарного взыскания, т.е. привлечения наемного работника к дисциплинарной ответственности. Дисциплинарная ответственность носит личностный характер, т.е. не направлена на ущемление имущественной сферы работника.

Дисциплинарная ответственность может наступать по нормам ТК РФ или по правилам, установленным в уставах (положениях) о дисциплине некоторых категорий работников. В данном случае различают общую и специальную дисциплинарную ответственность. Общими для всех категорий работников являются следующие виды взысканий: замечание, выговор, увольнение (по некоторым основаниям, предусмотренным в ТК РФ).

Наложение дисциплинарного взыскания признается правомерным, если при привлечении к ответственности были учтены тяжесть проступка и обстоятельства его совершения, а также соблюден определенный в ТК РФ порядок.

После изучения данной темы студент должен:

знать:

- содержание понятия «трудовая дисциплина» («дисциплина труда»);
- правовые методы обеспечения дисциплины труда;
- правовое регулирование внутреннего трудового распорядка;
- понятие дисциплинарного проступка и его отличие от других правонарушений;
- виды дисциплинарной ответственности;

уметь:

- разрабатывать и применять меры воспитания и обеспечения дисциплины труда;
- проводить работу по оценке достижений в труде и применению поощрений за достигнутые успехи;
- соблюдать порядок наложения, обжалования и снятия дисциплинарных взысканий;

владеть:

- юридической терминологией по теме;
- умением оценки тяжести совершенного проступка и избрания меры дисциплинарного взыскания;
- умением выполнения процедуры наложения дисциплинарных взысканий;
- умением подготовки локальных нормативных правовых актов, направленных на соблюдение и укрепление трудовой дисциплины.

Терминологический словарь

Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (Ст.189 ТК РФ).

Дисциплинарный проступок -это противоправное виновное невыполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей, а также нарушение правил внутреннего распорядка.

Дисциплинарная ответственность- применение к работнику дисциплинарного взыскания за совершенный им дисциплинарный проступок. Дисциплинарная ответственность это и обязанность работника претерпеть неблагоприятные последствия в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания. Различают общую и специальную дисциплинарную ответственность. К общей могут быть привлечены все работники. Общая дисциплинарная ответственность предполагает применение к нарушителю трудовой дисциплины дисциплинарного взыскания, предусмотренного ст.192 ТК РФ и в правилах внутреннего трудового распорядка. Такими взысканиями являются: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

Специальная дисциплинарная ответственность вводится уставами и положениями о дисциплине и отдельными нормативными актами для конкретных категорий работников. Предусмотренные в них дисциплинарные взыскания отличаются от общих взысканий по содержанию и порядку применения. Специальные дисциплинарные взыскания применяются не только за дисциплинарные проступки, но и за проступки, не совместимые с достоинством совершивших их (судьи, прокурора, следователя).

Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя (Ст.189 ТК РФ).

Задания, направленные на формирование знаний. Тестовые задания

1. Дисциплина труда – это ...

- обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;
- соблюдение правил внутреннего распорядка на предприятии;

- соблюдение и выполнение обязанностей работника;
 - соблюдение и выполнение обязанностей работодателя.
- 2.** Мерой дисциплинарного взыскания, которую работодатель может применять к работникам за нарушение трудовой дисциплины в рамках общей дисциплинарной ответственности, является ...
- объявление предупреждения;
 - объявление выговора;
 - перевод на нижеоплачиваемую работу сроком до 3 месяцев или смещение на нижестоящую должность на тот же срок;
 - удержание штрафа из заработной платы.
- 3.** Срок действия дисциплинарного взыскания составляет ...
- 6 месяцев;
 - 10 месяцев;
 - 1 год;
 - 1,5 года.
- 4.** За нарушение трудовой дисциплины работодатель **не** имеет право применить дисциплинарное взыскание в виде ...
- замечания;
 - выговора;
 - увольнения по соответствующим основаниям;
 - штрафа.
- 5.** Дисциплинарные взыскания могут устанавливаться ...
- только Трудовым кодексом РФ;
 - Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и положениями о дисциплине;
 - Трудовым кодексом РФ и законами субъектов РФ;
 - Трудовым кодексом РФ и отраслевыми соглашениями.
- 6.** За каждый дисциплинарный проступок может быть применено ...
- только одно дисциплинарное взыскание;
 - не более двух дисциплинарных взысканий;
 - не менее одного дисциплинарного взыскания;
 - наряду с увольнением другое взыскание (выговор, замечание) работнику.
- 7.** Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания ...
- объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания;
 - размещается в средствах массовой информации;
 - направляется работнику телефонограммой;
 - не доводится до сведения работника.
- 8.** При наложении дисциплинарного взыскания должен ли работодатель учитывать тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен?
- не должен учитывать;
 - должен учитывать;
 - на усмотрение работодателя;
 - определяется локальным нормативным актом.
- 9.** Сведения о дисциплинарных взысканиях в трудовую книжку:
- не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение;
 - вносятся по желанию работодателя;
 - вносятся с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
 - вносятся работодателем в случае увольнения с предыдущего места работы по виновному основанию.

10. Сведения о дисциплинарных поощрениях в трудовую книжку:

- не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным поощрением является государственная награда;
- вносятся по желанию работника;
- вносятся с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- вносятся по желанию работодателя.

Задание. Заполните таблицу.

Вид дисциплинарного взыскания	Правовой акт, регулирующий данный вид дисциплинарного взыскания	Особенности наложения дисциплинарного взыскания	Исключения

Задания, направленные на формирование умений

Задание. Дайте письменную консультацию, обратившемуся к Вам работника, которого собираются уволить за опоздание на работу. Что вы должны уточнить у работника, чтобы дать квалифицированный ответ? Разъясните ему основания и порядок привлечения к дисциплинарной ответственности за опоздания на работу.

Задание. В правилах внутреннего трудового распорядка предусмотрены следующие условия:

«При наложении на работников дисциплинарных взысканий не связанных с увольнением (замечание, выговор) к ним могут быть применены следующие меры:

- ежегодный отпуск переносится с летнего на зимнее время;
- ежемесячная премия за безупречный труд не выплачивается;
- во время дополнительного выходного дня нарушитель трудовой дисциплины всегда осуществляет дежурство на предприятии».

Оцените законность данных включений.

Задания, направленные на формирование навыков

Задание. Проанализируйте правовые источники: Указ Президента РФ от 10.11.2007 № 1495 «Об утверждении общевоинских уставов Вооруженных Сил Российской Федерации» (вместе с «Уставом внутренней службы Вооруженных Сил Российской Федерации», «Дисциплинарным уставом Вооруженных Сил Российской Федерации») (выдержки)

Указ Президента:

В соответствии со статьей 4 Федерального закона от 31 мая 1996 г. N 61-ФЗ "Об обороне", в целях приведения общевоинских уставов Вооруженных Сил Российской Федерации в соответствие с законодательством Российской Федерации постановляю:

1. Утвердить прилагаемые:

Устав внутренней службы Вооруженных Сил Российской Федерации;

Дисциплинарный устав Вооруженных Сил Российской Федерации;

Устав гарнизонной и караульной служб Вооруженных Сил Российской Федерации.

(в ред. Указа Президента РФ от 25.03.2015 N 161)

(см. текст в предыдущей редакции)

2. Признать утратившими силу:

Указ Президента Российской Федерации от 14 декабря 1993 г. N 2140 "Об утверждении общевоинских уставов Вооруженных Сил Российской Федерации" (Собрание актов Президента и Правительства Российской Федерации, 1993, N 51, ст. 4931);
подпункт "а" пункта 2 Указа Президента Российской Федерации от 10 марта 1997 г. N 197 "О признании утратившим силу Указа Президента Российской Федерации от 12 июня 1992 г. N 620 "Об образовании Пограничных войск Российской Федерации" и внесении изменений в некоторые Указы Президента Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 1997, N 11, ст. 1298);
Указ Президента Российской Федерации от 30 июня 2002 г. N 671 "О внесении изменений в общевоинские уставы Вооруженных Сил Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 27, ст. 2676);
пункт 4 приложения N 1 к Указу Президента Российской Федерации от 19 ноября 2003 г. N 1365 "Об изменении и признании утратившими силу некоторых актов Президента РСФСР и Президента Российской Федерации в связи с совершенствованием государственного управления в области безопасности Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2003, N 47, ст. 4520);
пункт 1 приложения N 1 к Указу Президента Российской Федерации от 3 августа 2005 г. N 918 "Об изменении и признании утратившими силу некоторых актов Президента Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2005, N 32, ст. 3274).

3. Настоящий Указ вступает в силу с 1 января 2008 г.

Устав внутренней службы Вооруженных Сил Российской Федерации

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Повседневная жизнь и деятельность военнослужащих в воинской части осуществляются в соответствии с требованиями внутренней службы.

Внутренняя служба предназначена для поддержания в воинской части внутреннего порядка и воинской дисциплины, обеспечивающих ее постоянную боевую готовность, безопасность военной службы, учебу личного состава, организованное выполнение им других задач в повседневной деятельности и охрану здоровья военнослужащих. Она организуется в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Уставом.

2. Внутренняя служба требует организованных действий военнослужащих независимо от их желаний.

Выполнение требований внутренней службы развивает у военнослужащих чувство ответственности, самостоятельность, аккуратность и добросовестность. Взаимопонимание, доброжелательность и готовность помочь друг другу способствуют укреплению войскового товарищества и сплочению воинских коллективов, позволяют не только выполнять задачи в повседневной деятельности, но и выдерживать тяжелые испытания в боевой обстановке.

3. Требования внутренней службы обязан знать и добросовестно выполнять каждый военнослужащий.

В начале прохождения военной службы военнослужащий нуждается в особом внимании. Строгий контроль со стороны командиров (начальников) и их личный пример помогают военнослужащему быстрее осознать требования внутренней службы.

4. Руководство внутренней службой в воинской части осуществляет командир воинской части, а в расположении подразделения - командир подразделения. При размещении в одном помещении нескольких подразделений, командиры которых не имеют общего непосредственного начальника, приказом командира воинской части руководство внутренней службой возлагается на командира одного из этих подразделений. Непосредственным организатором внутренней службы в воинской части является начальник штаба, а в расположении роты - старшина роты.

Ответственность за состояние внутренней службы в подчиненных войсках возлагается на всех прямых начальников. Они обязаны оказывать подчиненным воинским частям и подразделениям помощь в организации и обеспечении выполнения требований внутренней службы и систематически проверять ее состояние.

Дисциплинарный устав Вооруженных Сил Российской Федерации

Глава 3. ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ

47. Военнослужащие привлекаются к дисциплинарной ответственности за дисциплинарный проступок, то есть противоправное, виновное действие (бездействие), выражающееся в нарушении воинской дисциплины, который в соответствии с законодательством Российской Федерации не влечет за собой уголовной или административной ответственности.

За административные правонарушения военнослужащие несут дисциплинарную ответственность в соответствии с настоящим Уставом, за исключением административных правонарушений, за которые они несут ответственность на общих основаниях. При этом к военнослужащим не могут быть применены административные наказания в виде административного ареста, исправительных работ, а к сержантам, старшинам, солдатам и матросам, проходящим военную службу по призыву, к курсантам военных образовательных организаций до заключения с ними контракта о прохождении военной службы также в виде административного штрафа.

Военнослужащий привлекается к дисциплинарной ответственности только за тот дисциплинарный проступок, в отношении которого установлена его вина.

Виновным в совершении дисциплинарного проступка признается военнослужащий, совершивший противоправное действие (бездействие) умышленно или по неосторожности.

Вина военнослужащего, привлекаемого к дисциплинарной ответственности, должна быть доказана в порядке, определенном федеральными законами, и установлена решением командира (начальника) или вступившим в законную силу постановлением судьи военного суда.

Привлечение военнослужащего к дисциплинарной ответственности не освобождает его от исполнения обязанности, за неисполнение которой дисциплинарное взыскание было применено.

Обстоятельства, смягчающие, отягчающие дисциплинарную ответственность и исключающие ее, а также учитываемые при назначении дисциплинарного взыскания, определяются Федеральным законом "О статусе военнослужащих".

48. Военнослужащий, привлекаемый к дисциплинарной ответственности, имеет право давать объяснения, представлять доказательства, пользоваться юридической помощью защитника с момента принятия судьей гарнизонного военного суда решения о назначении судебного рассмотрения материалов о грубом дисциплинарном проступке, а в случае задержания в связи с совершением грубого дисциплинарного проступка - с момента задержания, знакомиться по окончании разбирательства со всеми материалами о дисциплинарном проступке, обжаловать действия и решения командира, осуществляющего привлечение его к дисциплинарной ответственности. Военнослужащий, в отношении которого ведется производство по материалам о грубом дисциплинарном проступке, также имеет право участвовать в судебном рассмотрении указанных материалов.

49. Военнослужащий не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности по истечении одного года со дня совершения дисциплинарного проступка, в том числе в случае отказа в возбуждении или прекращения в отношении его уголовного дела, но при наличии в его действиях (бездействии) признаков дисциплинарного проступка.

Исполнение дисциплинарного взыскания должно быть начато до истечения срока давности привлечения к дисциплинарной ответственности. Если исполнение дисциплинарного взыскания в указанный срок не начато, то оно не исполняется.

При привлечении военнослужащего к дисциплинарной ответственности не допускаются унижение его личного достоинства, причинение ему физических страданий и проявление по отношению к нему грубости.

50. При привлечении военнослужащего к дисциплинарной ответственности выясняются обстоятельства совершения им дисциплинарного проступка и осуществляется сбор доказательств.

Доказательствами при привлечении военнослужащего к дисциплинарной ответственности являются любые фактические данные, на основании которых командир (начальник), рассматривающий материалы о дисциплинарном проступке, устанавливает наличие или отсутствие обстоятельств совершения военнослужащим дисциплинарного проступка.

В качестве доказательств допускаются:

объяснения военнослужащего, привлекаемого к дисциплинарной ответственности;

объяснения лиц, которым известны обстоятельства, имеющие значение для правильного решения вопроса о привлечении военнослужащего к дисциплинарной ответственности;

заключение и пояснения специалиста;

документы;

показания специальных технических средств;

вещественные доказательства.

Командир (начальник), рассматривающий материалы о дисциплинарном проступке, оценивает доказательства по своему внутреннему убеждению, основанному на всестороннем, полном и объективном исследовании всех обстоятельств совершения дисциплинарного проступка в их совокупности. Использование доказательств, полученных с нарушением законодательства Российской Федерации, не допускается.

Командир (начальник), рассматривающий материалы о дисциплинарном проступке, обязан принять необходимые меры по обеспечению сохранности вещественных доказательств и документов до принятия решения по результатам рассмотрения материалов о дисциплинарном проступке.

Порядок возврата, передачи и уничтожения вещественных доказательств определяется законами Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим Уставом (приложение N 6), Уставом гарнизонной и караульной служб Вооруженных Сил Российской Федерации и Уставом военной полиции Вооруженных Сил Российской Федерации.

51. В целях пресечения дисциплинарного проступка, установления личности нарушителя, а также подготовки материалов о дисциплинарном проступке и обеспечения своевременного и правильного их рассмотрения к военнослужащему могут быть применены следующие меры обеспечения производства по материалам о дисциплинарном проступке:

доставление;

задержание;

личный досмотр, досмотр вещей, находящихся при военнослужащем, досмотр транспортного средства;

изъятие вещей и документов;

временное отстранение от исполнения должностных и (или) специальных обязанностей;

отстранение от управления транспортным средством;

медицинское освидетельствование.

Право применять указанные меры имеют:

командиры (начальники) от командира роты, им равные и выше - к военнослужащим, подчиненным им по службе;

дежурный по воинской части - к военнослужащим, младшим или равным ему по воинскому званию, проходящим военную службу в одной с ним воинской части, в случаях, не терпящих отлагательства;

начальник гарнизона, помощник начальника гарнизона по организации гарнизонной службы, дежурный по гарнизону - к военнослужащим при несении гарнизонной и (или) караульной служб; к военнослужащим, временно находящимся в гарнизоне; к военнослужащим, находящимся вне расположения воинской части, места службы (за пределами гарнизона, в котором они проходят военную службу) без документов, удостоверяющих личность и (или) удостоверяющих право пребывания вне расположения воинской части, места службы (в данном гарнизоне);

начальники военных сообщений на видах транспорта, начальники военно-автомобильных дорог и военные коменданты железнодорожного (водного) участка и станции (порта, аэропорта) - к военнослужащим во время следования по путям сообщения;

военнослужащие военной полиции - к военнослужащим в случаях, определенных федеральными законами, Уставом военной полиции Вооруженных Сил Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

старшие военнослужащие - к младшим военнослужащим при нарушении ими воинской дисциплины в случае, определенном статьей 79 настоящего Устава;

начальники и патрульные гарнизонных патрулей - к военнослужащим в случаях, определенных федеральными законами и Уставом гарнизонной и караульной служб Вооруженных Сил Российской Федерации.

52. При совершении военнослужащим дисциплинарного проступка командир (начальник) может ограничиться напоминанием военнослужащему о его обязанностях и воинском долге, применить к нему меры обеспечения производства по материалам о дисциплинарном проступке, а в случае необходимости привлечь к дисциплинарной ответственности. При этом он должен учитывать, что применяемое взыскание как мера укрепления воинской дисциплины и воспитания военнослужащих должно соответствовать тяжести совершенного проступка и степени вины, установленным командиром (начальником) в результате проведенного разбирательства.

Не являются дисциплинарными взысканиями замечание, порицание, критика поведения или указания на упущения по службе, выраженные командиром (начальником) подчиненному в устной или письменной форме.

53. В целях общественного осуждения военнослужащего, совершившего дисциплинарный проступок или нарушившего нормы международного гуманитарного права, по решению командира (начальника) может быть рассмотрен и обсужден: солдат и матросов - на собраниях личного состава; сержантов и старшин - на собраниях сержантов и старшин; прапорщиков и мичманов - на собраниях прапорщиков и мичманов; офицеров - на офицерских собраниях.

Задание. Проанализируйте решение суда, определите справедливость дисциплинарного взыскания.

РЕШЕНИЕ

ИМЕНЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

14 октября 2020 года <адрес>

Ясногорский районный суд Тульской области в составе:

председательствующего судьи Савина Н.Н.

при ведении протокола секретарем судебного заседания Наумовой О.С.,

с участием

истца Котовой Г.А.,

представителя истца Котовой Г.А. по устному заявлению ФИО7,

представителя ответчика, МОУ «Климовская ООШ» Ясногорского района Тульской области, директора ФИО8, помощника прокурора Ясногорского района Тульской области ФИО4, рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело №2-515/2020 по иску Котовой Г.А. к муниципальному общеобразовательному учреждению «Климовская основная общеобразовательная школа» Ясногорского района Тульской области об отмене дисциплинарных взысканий, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, взыскании компенсации морального вреда, установил:

Котова Г.А. обратилась в суд с иском к Муниципальному общеобразовательному учреждению «Климовская основная общеобразовательная школа» Ясногорского района Тульской области об отмене дисциплинарных взысканий, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, взыскании компенсации морального вреда.

В обоснование исковых требований Котова Г.А. указала, что она работала в МОУ «Климовская ООШ» в период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ в должности учителя химии и биологии. ДД.ММ.ГГГГ ей было предложено подписать приказ по школе № от ДД.ММ.ГГГГ об объявлении ей строгого выговора за систематическое курение на территории школы. Поскольку на территории школы она не курила, то отказалась подписывать данный приказ, о чем директор составил акт № от ДД.ММ.ГГГГ в присутствии уборщицы ФИО5 и повара ФИО6 В этот же день и час в присутствии тех же свидетелей были подписаны акты № и № от ДД.ММ.ГГГГ о ее отказе подписать приказ директора школы № от ДД.ММ.ГГГГ об объявлении ей замечания (акт №) и выговора (акт №) за неисполнение обязанностей делопроизводителя, закрепленных за ней приказом № от ДД.ММ.ГГГГ «О доплатах и надбавках». Она отказалась подписывать приказ об объявлении ей замечания и выговора, так как никаких распоряжений от директора по ведению делопроизводства ей не поступало. В течение всего времени, пока школа работала в дистанционном режиме, директор игнорировал ее как делопроизводителя: на ее звонки он не отвечал, личных встреч избегал. Перед началом нового учебного года она, как делопроизводитель, ни одного устного или письменного распоряжения по делопроизводству не получала, поскольку директор находился в отпуске и явился на работу 25 августа, как он понимает, затем, чтобы объявить ей дисциплинарное взыскание. В этот же день и час в присутствии тех же свидетелей был подписан акт № от ДД.ММ.ГГГГ о том, что она отказывается подписывать приказ директора № от ДД.ММ.ГГГГ о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) по инициативе работодателя. В этом акте (как и в приказе № от ДД.ММ.ГГГГ было указано, что она пренебрегала своими трудовыми обязанностями, неоднократно курила на территории школы, была замечена на рабочем месте с остаточными признаками алкогольного опьянения (запах перегара), своими действиями создавала условия, препятствующие развитию школы. Вследствие чего ее и уволили по пункту 5 части 1 ст.81 ТК РФ. Также указала, что она является членом первичной профсоюзной организации в школе и в нарушение ч.2 ст.82 ТК РФ мнение о ее предстоящем увольнении в первичной профсоюзной организации не запрашивалось. Указала, что ей причинен моральный вред.

С учетом уточненных исковых требований просила суд: отменить дисциплинарные взыскания путем признания приказов № от ДД.ММ.ГГГГ «Об объявлении строгого выговора», № от ДД.ММ.ГГГГ «Об объявлении замечания», № от ДД.ММ.ГГГГ «Об объявлении выговора», № «О прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)» - незаконными; восстановить ее на работе с ДД.ММ.ГГГГ; взыскать с МОУ «Климовская ООШ» в ее пользу средний заработок за время вынужденного прогула с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ в размере № рублей; взыскать с

МОУ «Климовская ООШ» в ее пользу в качестве компенсации морального вреда в размере 20000 рублей.

В судебном заседании Котова Г.А. уточненные исковые требования поддержала, просила их удовлетворить по изложенным в иске доводам, указала, что она не согласна с вынесенными в отношении нее директором школы приказами, считает их незаконными.

В судебном заседании представитель истца Котовой Г.А. по устному заявлению ФИО7, уточненные исковые требования поддержала, просила их удовлетворить по изложенным в иске доводам.

Представитель ответчика, МОУ «Климовская ООШ» Ясногорского района Тульской области, директор ФИО8 против исковых требований возразил, указав, что Котова Г.А. допускала нарушения трудового законодательства, курила на территории школы. По этому поводу к нему неоднократно обращались родители учеников школы. Считает вынесенные им приказы о применении дисциплинарных наказаний в отношении Котовой Г.А. и ее последующее увольнение законными и обоснованными, процедура наложения дисциплинарных взысканий была полностью соблюдена. Знакомиться с приказами и давать письменное объяснение Котова Г.А. отказалась, в связи с чем были составлены соответствующие акты, подтверждающие данный факт.

Выслушав доводы истца, его представителя, представителя ответчика, заключение прокурора, полагавшего исковые требования подлежащими удовлетворению, исследовав письменные материалы дела, суд приходит к следующему.

В силу статьи 46 Конституции РФ, гарантирующей каждому судебную защиту его прав и свобод, и корреспондирующих ей положений международно-правовых актов, в частности статьи 8 Всеобщей декларации прав человека, статьи 6 (пункт 1) Конвенции о защите прав человека и основных свобод, а также статьи 14 (пункт 1) Международного пакта о гражданских и политических правах, государство обязано обеспечить осуществление права на судебную защиту, которая должна быть справедливой, компетентной, полной и эффективной.

Согласно правовой позиции изложенной в Определении Конституционного Суда РФ №167-О от 8 апреля 2004 года «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина ФИО9 на нарушение его конституционных прав положением части первой ст. 177 ТК РФ» отмечается, что законодатель в силу требований статей 1 (часть 1), 7 (часть 1), 8 (часть 1), 17 (часть 3), 19 (части 1 и 2), 34 (часть 1), 35 (часть 2) и 55 (часть 3) Конституции Российской Федерации-должен обеспечивать баланс соответствующих конституционных прав и свобод, являющийся необходимым условием гармонизации трудовых отношений в Российской Федерации как социальном правовом государстве, что составляет правовую основу справедливого согласования прав и интересов работников и работодателей как сторон в трудовом договоре.

Данная позиция согласуется с положениями ст.10 ГК РФ о недопустимости злоупотребления правом.

Согласно ст.22 ТК РФ работодатель имеет право требовать от работника исполнения им трудовых обязанностей и привлекать работника к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и федеральными законами и обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты.

В силу ст.189 ТК РФ дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом иными федеральными законами, локальными нормативными актами, трудовым договором.

В соответствии со статьей 56 ГПК РФ каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Согласно пункта 5 части 1 статьи 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

В силу п. 23 Постановления Пленума Верховного Суда РФ N 2 от 17 марта 2004 года «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ», при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдения установленного порядка увольнения лежит на работодателе.

В соответствии с п.38 указанного Постановления Пленума Верховного Суда, при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по пункту 6 части первой ст.81 ТК РФ, работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник совершил одно из грубых нарушений трудовых обязанностей, указанных в этом пункте.

В силу требований ст.67 ГПК РФ суд оценивает доказательства по своему внутреннему убеждению, основанному на всестороннем, полном, объективном и непосредственном исследовании имеющихся в деле доказательств. Никакие доказательства не имеют для суда заранее установленной силы. Суд оценивает относимость, допустимость и достоверность каждого доказательства в отдельности, а также достаточность и взаимную связь доказательств в их совокупности.

Согласно ст.192 ТК РФ 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: 1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине (часть пятая статьи 189 настоящего Кодекса) для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

Согласно ст.193 ТК РФ до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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.

Как следует из материалов дела и установлено судом, Котова Г.А. работала в Муниципальном общеобразовательном учреждении «Климовская основная общеобразовательная школа» Ясногорского района Тульской области до ДД.ММ.ГГГГ в должности учителя химии и биологии.

Из акта № от ДД.ММ.ГГГГ «О дисциплинарном проступке» следует, что настоящий акт составлен по факту систематического курения Котовой Г.А. на территории школы. Акт составлен в присутствии уборщицы ФИО5 и уборщицы ФИО10, которая от подписи в акте отказалась.

Из акта № от ДД.ММ.ГГГГ «Об отказе сотрудника подписать приказ о наложении дисциплинарного взыскания» следует, что Котова отказалась подписать акт № от ДД.ММ.ГГГГ «О дисциплинарном проступке». Акт составлен в присутствии уборщицы ФИО5 и уборщицы ФИО10, которая от подписи в акте отказалась.

Согласно приказа № от ДД.ММ.ГГГГ «О дисциплинарном взыскании» Котовой Г.А. за нарушение трудовой дисциплины объявлен строгий выговор.

Из акта № от ДД.ММ.ГГГГ «Об отказе сотрудника подписать приказ о наложении дисциплинарного взыскания», следует, что Котова Г.А. отказалась подписать приказ № от ДД.ММ.ГГГГ «О дисциплинарном взыскании». Акт составлен в присутствии уборщицы ФИО5 и уборщицы ФИО10, которая от подписи в акте отказалась.

Из акта № от ДД.ММ.ГГГГ «О дисциплинарном проступке» следует, что настоящий акт составлен по факту неисполнения Котовой Г.А. обязанностей делопроизводителя, закрепленных за ней надлежащим образом приказом № от ДД.ММ.ГГГГ «О доплатах и надбавках». Акт составлен в присутствии уборщицы ФИО5 и уборщицы ФИО10, которая от подписи в акте отказалась.

Из акта № от ДД.ММ.ГГГГ «Об отказе сотрудника подписать приказ о наложении дисциплинарного взыскания», следует, что Котова Г.А. отказалась подписать акт № от ДД.ММ.ГГГГ «О дисциплинарном проступке». Акт составлен в присутствии уборщицы ФИО5 и уборщицы ФИО10, которая от подписи в акте отказалась.

Согласно приказа № от ДД.ММ.ГГГГ «О дисциплинарном взыскании» Котовой Г.А. за нарушение трудовой дисциплины объявлено замечание.

Из акта № от ДД.ММ.ГГГГ «Об отказе сотрудника подписать приказ о наложении дисциплинарного взыскания», следует, что Котова Г.А. отказалась подписать приказ № от ДД.ММ.ГГГГ «О дисциплинарном взыскании». Акт составлен в присутствии уборщицы ФИО5 и повара ФИО6

Из акта № от ДД.ММ.ГГГГ «О дисциплинарном проступке» следует, что настоящий акт составлен по факту неисполнения Котовой Г.А. обязанностей педагога-психолога, закрепленных за ней надлежащим образом трудовым договором от ДД.ММ.ГГГГ, должностной инструкцией, штатным расписанием от ДД.ММ.ГГГГ. Акт составлен в присутствии уборщицы ФИО5 и уборщицы ФИО10, которая от подписи в акте отказалась.

Из акта № от ДД.ММ.ГГГГ «Об отказе сотрудника подписать приказ о наложении дисциплинарного взыскания», следует, что Котова Г.А. отказалась подписать акт «О дисциплинарном проступке». Акт составлен в присутствии уборщицы ФИО5 и уборщицы ФИО10, которая от подписи в акте отказалась.

Согласно приказа № от ДД.ММ.ГГГГ «О дисциплинарном взыскании» Котовой Г.А. за нарушение трудовой дисциплины объявлен выговор.

Из акта № от ДД.ММ.ГГГГ «Об отказе сотрудника подписать приказ о наложении дисциплинарного взыскания», следует, что Котова Г.А. отказалась подписать приказ № от ДД.ММ.ГГГГ «О дисциплинарном взыскании». Акт составлен в присутствии уборщицы ФИО5 и повара ФИО6

Вышеназванные приказы №, №, № от ДД.ММ.ГГГГ «О дисциплинарном проступке» подписаны лицом, не имеющим на то полномочий, так как на момент издания приказов директор МОУ «Климовская ООШ» Ясногорского района Тульской области ФИО8 находился в отпуске, что следует из приказа начальника управления по образованию и социальным вопросам управления по образованию и социальным вопросам администрации муниципального образования <адрес> ФИО11, от ДД.ММ.ГГГГ №/О.

Указанные обстоятельства свидетельствуют о том, что процедура привлечения Котовой Г.А. к дисциплинарной ответственности нарушена.

Вместе с тем по смыслу ст.394 ТК РФ увольнение признается законным при наличии законного основания увольнения и с соблюдением установленного трудовым законодательством порядка увольнения.

Согласно положений ст.84.1 ТК РФ прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

В пункте 60 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от ДД.ММ.ГГГГ № обращается внимание на то, что работник, уволенный без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения, подлежит восстановлению на прежней работе.

Согласно приказа «О прекращении трудового договора с работником (увольнении)» от ДД.ММ.ГГГГ № следует, что действия трудового договора от ДД.ММ.ГГГГ прекращены, Котова Г.А. на основании п.5 ст.81 ТК РФ уволена ДД.ММ.ГГГГ.

Согласно ч.2 ст.82 ТК РФ увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 настоящего Кодекса.

Как установлено в судебном заседании Котова Г.А. является членом профсоюзной организации с 1974 года и по настоящее время (справка от ДД.ММ.ГГГГ №). В первичную профсоюзную организацию МОУ «Климовская ООШ» обращения по вопросу получения мотивированного мнения на увольнение Котовой Г.А. с работы ДД.ММ.ГГГГ не поступало (справка от ДД.ММ.ГГГГ №).

Вышеназванный приказ «О прекращении трудового договора с работником (увольнении)» от ДД.ММ.ГГГГ № подписан лицом, не имеющим на то полномочий, так как на момент издания приказа директор МОУ «Климовская ООШ» <адрес> ФИО8 находился в отпуске, что следует из приказа начальника управления по образованию и социальным вопросам управления по образованию и социальным вопросам администрации муниципального образования <адрес> ФИО11, от ДД.ММ.ГГГГ №/О.

Оценив представленные сторонами доказательства в их совокупности, суд приходит к выводу, что работодателем была нарушена процедура привлечения Котовой Г.А. к дисциплинарной ответственности, в связи с чем, увольнение истца по инициативе работодателя произведено с нарушением норм трудового законодательства и является незаконным.

Согласно ст.394 ТК РФ в случае признания увольнения незаконным работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.

Орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула.

В соответствии со ст.234 ТК РФ работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность наступает, если заработок не получен в результате незаконного увольнения.

В соответствии с п.62 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года №2 средний заработок для оплаты времени вынужденного прогула определяется в порядке, предусмотренном ст.139 ТК РФ.

В силу ч.7 ст.139 ТК РФ исчисление подлежащего взысканию среднего заработка для оплаты времени вынужденного прогула производится с учетом «Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», утвержденного постановлением Правительства РФ «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» от 24 декабря 2007 года №922 (в ред. Постановлений Правительства РФ от 11 ноября 2009 года №916, от 25 марта 2013 года №257).

Учитывая изложенное, проверив представленный истцом расчет, суд находит его правильным и считает необходимым удовлетворить искимые требования в части восстановления Котовой Г.А. на работе в должности учителя химии и биологии в МОУ «Климовская ООШ» Ясногорского района Тульской области и взыскать в ее пользу заработную плату за время вынужденного прогула за период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ включительно в размере 44651,52 руб.

Решение суда о восстановлении на работе незаконно уволенного работника и взыскании заработной платы за один месяц, в соответствии со ст.396 ТК РФ, ст.211 ГПК РФ подлежит немедленному исполнению.

В соответствии со статьей 21 ТК РФ работник имеет право на компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

Статья 237 ТК РФ предусматривает обязанность работодателя возмещать работнику моральный вред, причиненный его неправомерными действиями или бездействиями.

В соответствии с ч.9 ст.394 ТК РФ (в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 года №90-ФЗ) в случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения суд может по требованию работника вынести решение о возмещении работнику денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями.

В соответствии с пунктом 63 Постановления Пленума Верховного Суда от 17 марта 2004 года №2 суд вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, в том числе и при нарушении его имущественных прав. Размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости.

Поскольку действиями ответчика были нарушены права истца как работника, он имеет право на компенсацию морального вреда, поскольку переживание работником нравственных страданий в результате незаконного увольнения не вызывает сомнений.

Принимая во внимание конкретные обстоятельства дела, а именно характер причиненных истцу нравственных страданий, характер и степень вины ответчика в нарушении прав истца, индивидуальные особенности истца, суд полагает необходимым взыскать с ответчика в пользу истца компенсацию морального вреда в размере 5000 рублей. С учетом положений ст.1101 ГК РФ данную сумму суд считает разумной и справедливой.

В соответствии с ч.1 ст.103 ГПК РФ издержки, понесенные судом в связи с рассмотрением дела, и государственная пошлина, от уплаты которой истец был освобожден, взыскивается с ответчика, не освобожденного от уплаты судебных расходов в федеральный бюджет пропорционально удовлетворенной части искимых требований.

В силу ч.2 ст.61.1, ч.2 ст.61.2 Бюджетного кодекса РФ в бюджеты городских округов и муниципальных районов подлежат зачислению налоговые доходы от государственной пошлины - по нормативу 100 процентов по делам, рассматриваемым судами общей юрисдикции, мировыми судьями (за исключением Верховного суда РФ).

Поскольку истец в соответствии с п.1 ч.1 ст.333.36 Налогового кодекса РФ освобожден от уплаты государственной пошлины, то в силу ч.1 ст.103 ГПК РФ с ответчика муниципального общеобразовательного учреждения «Климовская основная общеобразовательная школа» Ясногорского района Тульской области надлежит взыскать государственную пошлину в доход бюджета муниципального образования Ясногорский район в размере № рублей 55 копеек.

Руководствуясь ст.194-199 ГПК РФ, суд

решил:

исковые требования Котовой Г.А. к муниципальному общеобразовательному учреждению «Климовская основная общеобразовательная школа» Ясногорского района Тульской области об отмене дисциплинарных взысканий, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, взыскании компенсации морального вреда, удовлетворить частично.

Признать незаконным приказ муниципального общеобразовательного учреждения «Климовская основная общеобразовательная школа» Ясногорского района Тульской области № от ДД.ММ.ГГГГ «Об объявлении строгого выговора».

Признать незаконным приказ муниципального общеобразовательного учреждения «Климовская основная общеобразовательная школа» Ясногорского района Тульской области № от ДД.ММ.ГГГГ «Об объявлении замечания».

Признать незаконным приказ муниципального общеобразовательного учреждения «Климовская основная общеобразовательная школа» Ясногорского района Тульской области № от ДД.ММ.ГГГГ «Об объявлении выговора».

Признать незаконным приказ муниципального общеобразовательного учреждения «Климовская основная общеобразовательная школа» Ясногорского района Тульской области № от ДД.ММ.ГГГГ «О прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) с ДД.ММ.ГГГГ» по п.5 ст.81 ТК РФ.

Восстановить Котову Г.А. на работе в должности учителя химии и биологии в муниципальном общеобразовательном учреждении «Климовская основная общеобразовательная школа» Ясногорского района Тульской области с ДД.ММ.ГГГГ.

Взыскать с муниципального общеобразовательного учреждения «Климовская основная общеобразовательная школа» Ясногорского района Тульской области в пользу Котовой Г.А. заработную плату за время вынужденного прогула за период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ включительно в размере № руб.

Взыскать с Муниципального общеобразовательного учреждения «Климовская основная общеобразовательная школа» Ясногорского района Тульской области в пользу Котовой Г.А. компенсацию морального вреда в размере № рублей.

Решение суда в части восстановления Котовой Г.А. на работе и взыскания в ее пользу заработной платы за один месяц вынужденного прогула в сумме № руб. подлежит немедленному исполнению.

Взыскать с Муниципального общеобразовательного учреждения «Климовская основная общеобразовательная школа» Ясногорского района Тульской области в доход бюджета муниципального образования Ясногорский район Тульской области государственную пошлину в размере № руб.

В остальной части исковых требований отказать.

Решение суда может быть обжаловано в Тульский областной суд через Ясногорский районный суд в течение месяца с момента вынесения решения суда в окончательной форме.

Мотивированное решение изготовлено ДД.ММ.ГГГГ.

Задание. Решение практических задач (казусов).

Задача 1.

Дистанционный работник программист Алтарёв получил по электронной почте требование дать объяснение по фактам неисполнения в срок поручений заместителя директора. Алтарёв объяснений не дал. Ему был объявлен выговор. Алтарёв обжаловал в комиссию по трудовым спорам (КТС) вынесенный приказ о выговоре, указав, что он не выполнил поручение, поскольку ему не предоставили доступ к серверу в указанное им время. Также он приложил несколько страниц скриншота своего почтового ящика за неделю после даты вынесения приказа, доказывая, что данный приказ по электронной почте он не получал. КТС встала на сторону работника. Подготовьте приказ о наложении дисциплинарного взыскания в форме выговора.

Обоснуйте решение КТС. Какое мнение высказал ВС РФ по вопросам общения с работниками через электронные средства связи?

Задача 2.

Приказом были затребованы объяснения от водителя по факту разряженного аккумулятора. Он устно пояснил, что перед уходом в отпуск не отключил аккумулятор автомобиля, потому что это не является необходимым. По истечении двух рабочих дней письменные объяснения не поступили, и был издан приказ о вынесении замечания. При ознакомлении с указанным приказом работник заявил, что он был на диспансеризации и еще сдавал кровь как донор, поэтому не дал объяснений в письменной форме. Кроме того, не было затребовано мнение профкома, председателем которого он является. Юрист посчитал, что это неуважительная причина, поскольку есть роспись работника в приказе о необходимости дать объяснения по факту случившегося.

Подлежит ли в данном случае отмене приказ о наложении дисциплинарного взыскания? Обязан ли был работодатель в данном случае запросить мнение профкома?

Задача 3.

В бригаде грузчиков стало традицией нецензурно выражаться в общении между собой. Так же они общались и с другими работниками. После неоднократных устных предупреждений перед директором встал вопрос о применении взыскания.

Вправе ли работодатель применить к грузчикам ст. 20.1. КоАП РФ? Подготовьте предложения для дополнения правил внутреннего трудового распорядка в целях решения указанной проблемы.

Задача 4.

Беконщик Чуев в свою смену в состоянии алкогольного опьянения с ножом гонялся за коллегами по цеху. С его согласия он прошел алкотестер и не оспаривал наличия алкогольного опьянения, но просил не увольнять его, поскольку ему остался год до пенсии и он всю жизнь добросовестно работал на мясоперерабатывающем заводе. Работодатель уволил Чуева. Подготовьте мотивировочную часть решения суда о восстановлении Чуева на работе с учетом Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2

Задача 5.

Младшему научному сотруднику объявили замечание за отсутствие опубликованной статьи. Обязанность представить ее к публикации была предусмотрена планом работы на

год. Он пояснил, что передал статью в редакцию журнала, однако в апреле прошлого года ему было отказано в публикации в связи с отсутствием в работе научной новизны. Факт отсутствия опубликованной статьи был установлен 30 января текущего года, а замечание объявлено 3 марта (год был високосным).

В какой форме объявляется замечание? Является ли обоснованным решение работодателя? Нарушены ли сроки?

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993, с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации, 04.08.2014, № 31, ст. 4398.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12. 2001 г. № 198 – ФЗ// Собрание законодательства Российской Федерации, 07.01.2002. ст. 424.

3. Указ Президента РФ от 10.11.2007 № 1495 «Об утверждении общевоинских уставов Вооруженных Сил Российской Федерации» (вместе с «Уставом внутренней службы Вооруженных Сил Российской Федерации», «Дисциплинарным уставом Вооруженных Сил Российской Федерации») СЗ РФ. 2007. №46

4. Об утверждении Дисциплинарного устава таможенной службы Российской Федерации: указ Президента РФ от 16.11.1998 г. №1396 // СЗ РФ. 1998. №47. Ст.5742.

5. Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих: указ Президента РФ от 12.08.2002 г.

№885 // СЗ РФ. 2002. №33. Ст.3196.

6. Об утверждении Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации: постановление Правительства РФ от 25.08.1992 г. №621 // САПП РФ.

1992. №9. Ст.608.

Материалы правоприменительной практики

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета – Федеральный выпуск, 8.04.2004, № 3449 (0).
2. Решение № 2-515/2020 2-515/2020~М-492/2020 М-492/2020 от 14 октября 2020 г. по делу № 2-515/2020 <https://sudact.ru/regular/doc/AQ9wrRUYgKm/>

Тема 7. Материальная ответственность сторон трудового договора

План семинарского занятия

1. Понятие и условия материальной ответственности сторон трудового договора.
2. Материальная ответственность работодателя перед работником.
3. Понятие материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю. Отличие материальной ответственности от имущественной.
4. Условия привлечения к материальной ответственности работника за вред, причиненный работодателю.
5. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.
6. Виды материальной ответственности работника за вред, причиненный работодателю.
7. Определение размера ущерба
8. Порядок взыскания ущерба, причиненного работником.

Методические рекомендации

В соответствии с ТК РФ к сторонам трудового договора может быть применена материальная ответственность.

Материальная ответственность работника выражается в обязанности возместить работодателю причиненный незаконными действиями работника прямой действительный ущерб.

В ТК РФ предусмотрены общие для сторон трудового договора условия наступления материальной ответственности. Кроме того, для работников указаны обстоятельства, исключающие материальную ответственность: непреодолимая сила, нормальный хозяйственный риск, крайняя необходимость, необходимая оборона, неисполнение работодателем обязанностей по обеспечению надлежащих условий хранения.

Возмещению подлежит только прямой действительный ущерб, упущенная выгода не возмещается. Исключением из правил является случай полной материальной ответственности руководителя организации на основании федеральных законов. Размер ущерба определяется по рыночным ценам.

Студентам, следует обратить внимание, что материальная ответственность работника бывает нескольких видов: ограниченная или полная; индивидуальная или коллективная; наступающая на основании договора или в силу закона.

Ответственность работодателя за нарушение законодательства о труде может носить как публичный, так и частноправовой характер. Работодатель несет следующие виды ответственности: материальную (перед работником); административную; уголовную; гражданско-правовую.

Материальная ответственность работодателя, как и работника, наступает при наличии следующих условий:

- 1) противоправность деяния;
- 2) наличие вины;
- 3) наличие ущерба;
- 4) причинно-следственная связь между совершенным противоправным деянием и возникновением ущерба.

Одно исключение из этого правила составляет случай материальной ответственности работодателя за задержку выплаты заработной платы, когда работодатель обязан выплачивать работнику проценты за все время задержки выплаты, независимо от наличия вины работодателя.

Работодатель в различных случаях нарушения трудовых прав работника обязан возместить работнику неполученный заработок с уплатой процентов, ущерб, причиненный имуществу работника, моральный вред.

Привлечение к материальной ответственности как работника, так и работодателя фактически происходит, как правило, в судебном порядке.

После изучения данной темы студент должен **знать:**

- понятие, виды и условия наступления материальной ответственности;
- отличительные признаки материальной ответственности от иных видов ответственности;
- случаи наступления материальной ответственности каждой стороны трудового правоотношения;
- обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника;
- порядок и условия возмещения морального вреда;
- правила заключения договора о полной материальной ответственности;
- порядок определения и взыскания ущерба;

уметь:

- оперировать основными понятиями темы;
- анализировать юридические факты, являющиеся основаниями для наступления материальной ответственности;

владеть:

- юридической терминологией по теме;

- навыками расчета суммы, подлежащей выплате в качестве возмещения материального ущерба;
- навыками составления договора о полной материальной ответственности.

Терминологический словарь

Бригадная (коллективная) материальная ответственность за причинение вреда- разновидность полной договорной материальной ответственности за необеспечение сохранности имущества и других ценностей переданных группе работников. Бригадная материальная ответственность вводится в случаях, когда в связи с совместным выполнением бригадой работников работ, связанных с хранением, обработкой, продажей, перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей, невозможно разграничить материальную ответственность каждого работника и заключить с ним индивидуальный договор о полной материальной ответственности. При такой ответственности ущерб, причиненный работодателю, возмещается полностью, но за счет всех членов бригады.

Материальная ответственность сторон трудового договора - это обязанность одной из сторон трудового договора возместить другой стороне трудового договора ущерб, возникший вследствие виновного противоправного деяния в размере и порядке, определенном трудовым законодательством

Материальный ущерб – это прямой действительный ущерб наличному, реально-существующему имуществу путем его утраты, присвоение, порча, понижение ценности и соответствующей необходимости собственника произвести затраты на приобретение или восстановление имущества, либо произвести лишние выплаты по вине работника другому лицу.

Полная материальная ответственность- один из видов материальной ответственности, предусматривающий возмещение работником причиненного организации ущерба в полном размере без ограничения заранее определенным пределом

Задания, направленные на формирование знаний.

Тестовые задания

1. По общему правилу работник, причинивший своему предприятию материальный ущерб, несет ...

- ограниченную материальную ответственность в размере действительного ущерба, но не более $\frac{1}{3}$ своей тарифной ставки;
- материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не установлено ТК РФ и федеральными законами;
- полную материальную ответственность;
- размер ущерба, подлежащий взысканию, определяется по согласованию руководителя с работником.

2. Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненные работодателю ...

- прямой действительный ущерб в полном размере;
- убытки;
- ущерб;
- прямой действительный ущерб в полном размере и упущенную выгоду.

3. Письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба заключается между работодателем и ...

- всеми членами коллектива (бригады);
- представителем коллектива работников (бригадиром);

- представителем коллектива работников (бригадиром) и выборным профсоюзным органом организации;
- всеми членами коллектива (бригады) и выборным профсоюзным органом организации.

4. Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб ...

- взыскивать с работника упущенную выгоду;
- повысить размер возмещаемого ущерба;
- полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника;
- индексировать размер ущерба в зависимости от срока его выплаты.

5. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю ...

- договор поручения;
- договор купли-продажи имущества работника;
- долговую расписку на сумму ущерба;
- письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей.

6. Не возлагается на работника материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба в случае ...

- умышленного причинения ущерба;
- причинения ущерба в состоянии аффекта;
- разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну;
- недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора.

7. Работодатель в случае незаконного лишения работника возможности трудиться обязан ...

- возместить работнику не полученный им заработок;
- возместить работнику упущенную выгоду в двукратном размере;
- принести работнику публичные извинения;
- перевести работника на вышестоящую должность с возмещением ему недополученного заработка.

8. При возмещении ущерба, причиненного работодателем имуществу работника, размер ущерба исчисляется по ... ценам, действующим в данной местности на момент возмещения ущерба.

- рыночным;
- среднестатистическим;
- реальным;
- минимальным.

9. Обязанность работодателя выплатить проценты при нарушении им установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику ...

- возникает при наличии вины работодателя;
- возникает независимо от наличия вины работодателя;
- устанавливается только по решению суда;
- не возникает ни при каких обстоятельствах.

10. Обязанность выплаты работодателем денежной компенсации при нарушении срока выплаты заработной платы возникает независимо от ... работодателя.

- материального положения;
- наличия вины;
- отсутствия денежных средств на счету;
- объективных обстоятельств.

11. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику ...

- в форме публичного извинения работодателя;
- в виде премии;
- в денежной форме;
- повышением в должности.

Задание. Определите, какую ответственность будет нести работодатель в связи с задержкой оплаты ежегодного оплачиваемого отпуска? Определите субъектов, основания и условия ответственности в этом случае.

Задания, направленные на формирование умений

Задание. Пользуясь таблицей, ответьте на вопросы:

- 1) какой вид материальной ответственности должен быть применен к работникам, виновным в причинении ущерба в процессе работы;
- 2) в какой сумме виновные должны возместить ущерб;
- 3) в каком порядке следует взыскать причиненный ущерб, если виновные отказались от добровольного возмещения?

Должность	Вид ущерба	Сумма ущерба, руб.	Средний заработок, руб.
Начальник участка строительной фирмы	Уплата штрафа, связанного с простоем автотранспорта	21000	8200
Заведующий складом (договор о материальной ответственности не заключался)	Недостача тары	11 745	4260
Заведующий детским садом	Расходы по оплате вынужденного прогула незаконно уволенным работникам	6620	3500
Фрезеровщик АО «НИПЕК»	Поломка станка по небрежности в процессе обработки деталей	2540	3980
Заведующий складом завода	Ущерб от пожара, возникшего на складе по его вине	4910	4760
Инженер-исследователь	Порча оборудования в результате взрыва, который произошел во время эксперимента	23000	4500
Инспектор по кадрам	Поломка компьютера в результате использования зараженной вирусами дискеты с играми	15400	2200

Определите по таблице, какой вид материальной ответственности должен быть применен к работникам НИИ РАН за причиненный ими ущерб.

Должность, профессия	Вид ущерба
Лаборант института	Расходы на ремонт видеокамеры, сломанной во время использования в личных целях
Заведующий складом	Недостача материальных ценностей

Претензионист-товаровед	Неправильное оформление акта приемки и пропуск срока предъявления претензии, в результате чего арбитражный суд отказал в удовлетворении иска о взыскании с поставщика стоимости недостающего товара.
Бухгалтер	Переплата заработка при окончательном расчете из-за неправильного применения законодательства
Водитель автомобиля	Расходы на ремонт автомашины, потерпевшей аварию; перерасход горючего
Ученик слесаря	Поломка телевизора во время отдыха сотрудников на базе института

Задание. Вы – мировой судья. Вы рассматриваете иск о взыскании с работника (трудовая функция которого непосредственно связана с обслуживанием денежных и товарных ценностей) ущерба причиненного организации. Какие обстоятельства дела необходимо прояснить в ходе судебного разбирательства? Составьте перечень.

Задания, направленные на формирование навыков

Задание. Проанализируйте решение суда, выявите нормативные правовые акты, на которые ссылается суд при вынесении решения.

Р Е Ш Е Н И Е

Именем Российской Федерации

29 мая 2020 года Ржаксинский районный суд Тамбовской области в составе:

судьи Черновой М.В.

при секретаре Дутовой О.С.,

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по исковому заявлению Общества с ограниченной ответственностью «Сельта» к Мешкову Ю.В. о возмещении ущерба, причиненного работником в результате дорожно-транспортного происшествия,

У С Т А Н О В И Л :

Общество с ограниченной ответственностью «Сельта» в лице его представителя Родионовой А.С., действующей на основании доверенности от ДД.ММ.ГГГГ, обратилось в Ржаксинский районный суд Тамбовской области с иском к Мешкову Ю.В. о возмещении ущерба, причиненного работником в результате дорожно-транспортного происшествия.

В обоснование заявленных требований истец указал, что ДД.ММ.ГГГГ, на участке автодороги в районе дома № по <адрес>, Мешков Ю.В., управляя автомобилем <данные изъяты>, гос.рег. знак №, проигнорировав действие запрещающих знаков дорожного движения 3.13 ПДД («Ограничение высоты») совершил наезд на перекрытие железнодорожного моста. В результате ДТП автотранспортному средству <данные изъяты>, гос.рег. знак № были нанесены механические повреждения. В действиях водителя Мешкова Ю.В. согласно постановлению по делу об административном правонарушении выявлено нарушение правил дорожного движения, т.е. совершено административное правонарушение, предусмотренное ч. 1 ст. 12.16 КоАП РФ. Мешков Ю.В. в момент дорожно-транспортного происшествия выполнял служебные обязанности водителя-экспедитора ООО «Сельта» Тамбовский филиал, что подтверждается трудовым договором № от ДД.ММ.ГГГГ. Из объяснений водителя-экспедитора Мешкова Ю.В. следует, что он двигался в <адрес> после разгрузки по <адрес>, не заметил запрещающего знака «Ограничение высоты» в результате чего совершил наезд на пролет

железнодорожного моста, обязался возместить ущерб. В ходе проведенного служебного расследования дорожно-транспортного происшествия были рассмотрены обстоятельства ДТП и сделаны выводы и предложения в соответствии с актом от ДД.ММ.ГГГГ. Автотранспортное средство <данные изъяты>, гос.рег. знак № принадлежит на праве собственности АО «Тандер» и предоставлено ООО «Сельта» в аренду по перечню автомобилей, переданных в аренду компании ООО «Сельта» по договору аренды транспортных средств без экипажа от ДД.ММ.ГГГГ №. По данному договору, ООО «Сельта» обязано осуществлять текущий и капитальный ремонт арендуемых транспортных средств за свой счет. Для установления суммы ущерба общество обратилось к эксперту-оценщику ООО «Екатеринодарский центр независимой экспертизы». Согласно экспертному заключению № от ДД.ММ.ГГГГ независимой технической экспертизы т/с, стоимость восстановительного ремонта т/с <данные изъяты>, гос.рег. знак № на дату ДТП составила без учета износа 597 801 рубль 01копейка; с учетом износа - 324 324 рубля 01 копейка. Заключение составлено в соответствии с требованиями Федерального закона «Об оценочной деятельности», «Положением о единой методике определения размера расходов на восстановительный ремонт в отношении поврежденного транспортного средства», методическими, нормативными и другими документами. Таким образом, сумма материального ущерба, причиненного работником работодателю составляет 324 324 рубля 01 копейка. Мешков Ю.В. был принят на работу ДД.ММ.ГГГГ на основании приказа о приеме работника на работу №. В соответствии с п. 2.2. Трудового договора № от ДД.ММ.ГГГГ работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него настоящим договором и должностной инструкцией. В данном случае ответчик признан виновным в совершении ДТП и привлечен к административной ответственности, что подтверждается постановлением по делу об административном правонарушении от ДД.ММ.ГГГГ, соответственно, по мнению истца, несет материальную ответственность в полном объеме. Ввиду наличия достаточных доказательств виновности в ДТП ответчика, действия которого находятся в прямой причинно-следственной связи с причинением истцу материального ущерба, и стоимости восстановительного ремонта, истец вынужден обратиться в суд, ссылаясь на положения ст.ст. 238, 242, 243 ТК РФ; п. 12, 15 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 года № 52 "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю", просило взыскать с Мешкова Ю.В. в пользу ООО «Сельта» сумму ущерба в размере 324 324 рубля 01 копейку, а так же расходы по уплате государственной пошлины в размере 6 443 рубля.

Представитель истца ООО «Сельта» и третьего лица АО «Тандер» - Родионова А.С., действующая на основании доверенностей от ДД.ММ.ГГГГ, в судебном заседании исковые требования ООО «Сельта» к Мешкову Ю.В. о возмещении ущерба, причиненного работником в результате дорожно-транспортного происшествия, поддержала в полном объеме по основаниям, изложенным в исковом заявлении и просила их полностью удовлетворить. Кроме того, в процессе рассмотрения дела пояснила, что Мешков Ю.В. при исполнении своих трудовых обязанностей нарушил правила дорожного движения, не соблюдал требования знака п. 3.13 ПДД и совершил административное правонарушение, поэтому был привлечен к административной ответственности в соответствии с постановлением от ДД.ММ.ГГГГ, в связи, с чем последний несет перед работодателем полную материальную ответственность и должен возместить причинённый ущерб в полном объеме. После произошедшего ДТП, автомобиль был осмотрен, в присутствии водителя Мешкова Ю.В. составлен акт осмотра, впоследствии для определения стоимости восстановительного ремонта было составлено экспертное заключение. Первоначально общество обратилось в суд с данным иском к Мешкову Ю.В. ДД.ММ.ГГГГ, однако определением суда исковое заявление было возвращено в связи с тем, что в нем была допущена техническая ошибка – отсутствовала подпись

представителя. Рассматриваемый иск был подан истцом ДД.ММ.ГГГГ, в связи, с чем считала, что срок обращения в суд пропущен ими по уважительной просила и просила его восстановить. На основании указанных обстоятельств просила заявленные требования удовлетворить в полном объеме.

В судебном заседании ДД.ММ.ГГГГ представитель истца ООО «Сельта» - Пастухов А.В., действующий на основании доверенности от ДД.ММ.ГГГГ, дополнил, что в законе об ОСАГО прямо предусмотрено, что страховое возмещение выплачивается с учетом износа, который не может быть применен свыше 50% (ч.19 ст.12 ФЗ). Однако в силу общих норм ГК РФ ущерб выплачивается в полном объеме лицом, причинившим этот ущерб. В связи с чем, ответчик обязан возместить ущерб в полном объеме, без учета степени износа деталей транспортного средства. Степень износа в данном случае правового значения не имеет. Однако, в силу ст. 240 ТК РФ работодатель вправе отказаться от взыскания ущерба либо взыскивать ущерб не в полном объеме. Учитывая, что это право работодателя, а так же принимая во внимание материальное положение ответчика, ими первоначально была заявлена сумма взыскания последнего с учетом износа заменяемых деталей ТС. Полная сумма убытка ими не заявлена. При этом истец со своей стороны, предпринял все необходимые меры, провел оценку, служебное расследование по факту ДТП, но из-за допущенной технической ошибки, когда исковое заявление, поданное в рамках годичного срока, было возвращено истцу, определение о возврате искового заявления было получено ими лично в суде уже за пределами годичного срока, что по уважительным причинам лишало их возможности в установленный срок обратиться в суд.

Ответчик Мешков Ю.В. исковые требования ООО «Сельта» о возмещении ущерба, причиненного в результате дорожно-транспортного происшествия не признал, указав, что сумма восстановительного ремонта поврежденного в ДТП транспортного средства истцом значительно завышена. Кроме того, в процессе рассмотрения дела пояснил, что на основании трудового договора с 2013 года он принят в ООО «Сельта» на должность водителя. В его трудовые обязанности входило управление транспортным средством, так же он отвечал за товар, который перевозил. Он развозил продукты по магазинам и по базам. ДД.ММ.ГГГГ он управлял автомобилем <данные изъяты>, гос.рег. знак №, который был за ним закреплен. Он двигался по маршруту, проезжая по <адрес>, на участке автодороги по <адрес>, так как было темно, перед железнодорожным мостом он увидел знак «Ограничение высоты» и затормозил, однако автомобиль проехал под мост, в связи, с чем его верхней части были причинены повреждения. После произошедшего, он вызвал сотрудников ГИБДД, а так же сообщил своему руководству. В отношении него было вынесено постановление, которым ему было назначено наказание в виде административного штрафа. Сам факт нарушения ПДД им не оспаривается, он не согласен с суммой заявленного иска, считает её завышенной. После произошедшего, он вернулся на базу ООО «Сельта» в <адрес>, где ему пояснили, что причинённый автомобилю ущерб будут удерживать из его заработной платы. После он должен был отогнать машину в <адрес> на ремонт, однако его вызвал заместитель по производству и сказал, что с ним расторгают трудовой договор, они не имеют к нему никаких претензий. Затем через год, ему стало известно о том, что к нему подан рассматриваемый иск. На основании указанных обстоятельств, просил в удовлетворении рассматриваемых исковых требований отказать.

Представитель ответчика Мешкова Ю.В. – Мешкова Л.Ю., действующая в порядке ч.6 ст.53 ГПК РФ, полагала исковые требования ООО «Сельта» к Мешкову Ю.В. о возмещении ущерба, причиненного работником в результате дорожно-транспортного происшествия, не подлежащими удовлетворению, указав, что истцом пропущен срок обращения в суд с рассматриваемым иском, так как срок исчисляется с момента совершения ДТП – ДД.ММ.ГГГГ, поскольку Мешков Ю.В. в этот же день сообщил работодателю о произошедшем. Данное обстоятельство является основанием для отказа в

удовлетворении исковых требований. Кроме того, указала, что заявленная ООО «Сельта» сумма ущерба является завышенной. При вынесении решения просила суд учесть тяжелое материальное положение Мешкова Ю.В., применив к рассматриваемым правоотношениям положения ст.250 ТК РФ.

Выслушав лиц, участвующих в деле, исследовав совокупность представленных документов и материалов дела, суд приходит к следующему выводу.

Согласно Конституции Российской Федерации в России признаются и гарантируются права и свободы человека и гражданина (статья 17, часть 1), право частной собственности охраняется законом (статья 35, часть 1), гарантируется государственная защита прав и свобод человека и гражданина (статья 45, часть 1), каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом (статья 45, часть 2), каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод (статья 46, часть 1), государство обеспечивает потерпевшим доступ к правосудию и компенсацию причиненного ущерба (статья 52).

В силу статьи 12 Гражданского кодекса Российской Федерации (далее ГК РФ), защита гражданских прав осуществляется, в том числе, путем возмещения убытков.

Согласно статье 1064 ГК РФ вред, причиненный личности или имуществу гражданина, а также вред причиненный имуществу юридического лица, подлежит возмещению в полном объеме лицом, причинившим вред.

Как следует из материалов дела, приказом № от ДД.ММ.ГГГГ Мешков Ю.В. принят на работу в ООО «Сельта» на должность водителя – экспедитора с ДД.ММ.ГГГГ с испытательным сроком на 3 месяца (том 1 л.д. 19).

ДД.ММ.ГГГГ между ООО «Сельта» и Мешковым Ю.В. заключен трудовой договор № на неопределенный срок, по условиям которого, последний принят на должность водителя-экспедитора в подразделение - Автоколонна №, расположенное по адресу: <адрес> (том 1 л.д.14-18). Согласно пункту 2.2 трудового договора, ответчик принял на себя в том числе, следующие обязательства: добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором и должностной инструкцией, бережно относиться к имуществу работодателя, незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу сохранности имущества работодателя. Согласно п. 2.5 трудового договора, работник в случае неисполнения обязанностей, возложенных на него законодательством, должностной инструкцией, трудовым договором, несет дисциплинарную и материальную ответственность в соответствии со ст.ст.192-195, 238-250 ТК РФ.

На период действия трудового договора за ответчиком Мешковым Ю.В. был закреплен автомобиль грузовой фургон изотермический, марки <данные изъяты>, <данные изъяты> года выпуска, гос.рег. знак №, в соответствии со свидетельством о регистрации ТС принадлежащий ЗАО «Тандер» (том 1 л.д.53).

В соответствии с договором аренды транспортных средств без экипажа № от ДД.ММ.ГГГГ, заключенным между ООО «Сельта» (арендатор) с одной стороны, и ЗАО «Тандер» (арендодатель) с другой стороны, последним арендатору предоставлены транспортные средства во временное владение и пользование за предусмотренную договором плату, без оказания услуг по управлению и технической эксплуатации (том 1 л.д.54-55). В соответствии с условиями вышеуказанного договора, ООО «Сельта» приняло на себя, в том числе обязательства осуществлять текущий и капитальный ремонт арендуемых транспортных средств за свой счет (пункт 2.2 договора). Согласно перечня автомобилей переданных в аренду ООО «Сельта» по указанному договору аренды № от ДД.ММ.ГГГГ, во владение и пользование истца перешло транспортное средство <данные изъяты>, <данные изъяты> года выпуска, гос.рег. знак № (том 1 л.д.56-58).

В процессе рассмотрения дела судом установлено, что ДД.ММ.ГГГГ в 12 часов 50 минут, на участке автодороги по <адрес>, Мешков Ю.В., управляя автомобилем <данные изъяты>, гос.рег. знак № с прицепом <данные изъяты> гос.рег. знак №, в нарушение п.1.3

Правил дорожного движения РФ проигнорировал требования дорожного знака 3.13 «Ограничение высоты», в результате чего совершил наезд на железнодорожный путепровод, в связи с чем автомобиль <данные изъяты>, гос.рег. знак № получил механические повреждения. Данные обстоятельства не оспариваются ответчиком и подтверждены материалом проверки по факту ДТП, представленного МОМВД России «Дятьковский» (том 1 л.д.185-191).

Постановлением инспектора ДПС ОГИБДД МОМВД России «Дятьковский» по делу об административном правонарушении от ДД.ММ.ГГГГ, Мешков Ю.В. признан виновным в нарушении пункта 1.3 ПДД РФ и привлечен к административной ответственности, предусмотренной частью 1 статьи 12.16 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (том 1 л.д.187).

В результате указанного дорожно-транспортного происшествия автомобилю <данные изъяты>, гос.рег. знак №, находящемуся во владении и пользовании ООО «Сельта» на основании договора аренды от ДД.ММ.ГГГГ, были причинены механические повреждения, что подтверждается дополнением к постановлению по делу об административном правонарушении № от ДД.ММ.ГГГГ, содержащего описание внешних повреждений указанного выше автомобиля (том 1 л.д.190) и актом осмотра транспортного средства № от ДД.ММ.ГГГГ, составленного ООО «Екатеринодарский центр независимой экспертизы», фототаблицей к нему (том 1 л.д.135-141).

Согласно части 1 статьи 247 Трудового кодекса Российской Федерации до принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов.

Истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

Согласно акта осмотра транспортного средства при обнаружении причинения материального вреда от ДД.ММ.ГГГГ, специалистами ООО «Сельта» в присутствии водителя Мешкова Ю.В. произведен осмотр транспортного средства <данные изъяты>, гос.рег. знак №, по результатам которого зафиксированы виды повреждений и перечень необходимых ремонтных работ указанного выше автомобиля (том 1 л.д.180). В судебном заседании Мешков Ю.В. пояснил, что указанный акт осмотра транспортного средства был составлен при его участии как водителя данного ТС, с видом повреждений в акте он полностью согласен, так как они действительно имели место на момент проведенного осмотра.

Кроме того, по факту дорожно-транспортного происшествия, ДД.ММ.ГГГГ Мешков Ю.В. дал письменные объяснения на имя директора Тамбовского ЛЦ ООО «Сельта», из которых следует, что работая на транзитной доставке, согласно маршрутного листа, после разгрузки в <адрес>, двигался по <адрес> указанного населенного пункта, не заметил запрещающий знак «Ограничение высоты», в результате чего совершил наезд на пролет железнодорожного моста (том 1 л.д.25).

В акте служебного расследования дорожно-транспортного происшествия от ДД.ММ.ГГГГ, составленного комиссией ООО «Сельта», содержится вывод о наличии в действиях водителя-экспедитора Мешкова Ю.В. нарушений пункта 3.1 ПДД РФ, выразившегося в игнорировании действия знака 3.13 «Ограничение высоты» и совершении наезда на пролет железнодорожного моста (том 1 л.д.181-182).

Экспертным заключением № от ДД.ММ.ГГГГ, составленным ООО «Екатеринодарский центр независимой экспертизы», установлена стоимость восстановительного ремонта транспортного средства, поврежденного в результате дорожно-транспортного происшествия, которая с учетом износа составляет 324 324 рубля 01 копейка, без учета износа 597 801 рубль 01 копейка (том 1 л.д.118-130).

Приказом ООО «Сельта» № от ДД.ММ.ГГГГ, трудовой договор от ДД.ММ.ГГГГ №, заключенный с Мешковым Ю.В., расторгнут по соглашению сторон на основании пункта 1 части 1 статьи 77 Трудового кодекса РФ, последний уволен с занимаемой должности ДД.ММ.ГГГГ (том 1 л.д.20).

Истцом в адрес ответчика ДД.ММ.ГГГГ была направлена претензия о добровольной выплате ущерба в сумме 324 324 рубля 01 копейка, которая осталась без удовлетворения (том 1 л.д.115-117).

Данные обстоятельства послужили основанием для обращения ООО «Сельта» в суд с иском к Мешкову Ю.В. о возмещении ущерба, причиненного последним в результате дорожно-транспортного происшествия.

Рассматривая доводы и возражения сторон, суд приходит к следующему выводу.

Одной из основных обязанностей работника по трудовому договору является бережное отношение к имуществу работодателя, в том числе к имуществу третьих лиц, находящему у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества (абзац седьмой части второй статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации).

В тех случаях, когда работник нарушает это требование закона, в результате чего работодателю причиняется материальный ущерб, работник обязан возместить этот ущерб.

В соответствии с частью 1 и 3 статьи 232 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ) сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

Согласно статье 233 ТК РФ, материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иными федеральными законами. Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба.

На основании статьи 238 ТК РФ, работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

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.

Положениями статьи 241 ТК РФ установлено, что за причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

В соответствии со статьей 242 ТК РФ полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными Федеральными законами.

В силу пункта части 1 статьи 243 ТК РФ, материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в случае причинения ущерба в результате административного правонарушения, если таковое установлено соответствующим государственным органом.

Как разъяснено в п. 12 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 года N 52 "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю", согласно пункту 6 части первой статьи 243 Трудового кодекса Российской Федерации материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может быть возложена на работника в случае причинения им ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом.

Учитывая это, работник может быть привлечен к полной материальной ответственности, если по результатам рассмотрения дела об административном правонарушении судьей, органом, должностным лицом, уполномоченными рассматривать дела об административных правонарушениях, было вынесено постановление о назначении административного наказания (пункт 1 абзаца первой части 1 статьи 29.9 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях), поскольку в указанном случае факт совершения лицом административного правонарушения установлен.

В соответствии частью 1 статьи 246 ТК РФ размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

Пунктами 13 и 15 указанного выше Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 16 ноября 2006 года N 52 предусмотрено, что при оценке доказательств, подтверждающих размер причиненного работодателю ущерба, необходимо иметь в виду, что в соответствии с частью 1 статьи 246 ТК РФ при утрате и порче имущества он определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

Кроме того, при определении суммы, подлежащей взысканию, следует учитывать, что в силу статьи 238 ТК РФ работник обязан возместить лишь прямой действительный ущерб, причиненный работодателю, под которым понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе находящегося у работодателя имущества третьих лиц, если он несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

В судебном заседании установлено, что в результате дорожно-транспортного происшествия, имевшего место ДД.ММ.ГГГГ в 12 часов 50 минут, на участке автодороги по <адрес>, автомобилю <данные изъяты>, гос.рег. знак №, находящегося во владении и пользовании ООО «Сельта», которым управлял водитель Мешков Ю.В., были причинены механические повреждения, что подтверждается указанными выше документами.

Таким образом, ответчик Мешков Ю.В. при исполнении возложенных на него трудовых обязанностей причинил ущерб имуществу истца ООО «Сельта», управляя транспортным средством, совершил наезд на железнодорожный путепровод, допустив нарушение п.1.3 Правил дорожного движения, утвержденных Постановлением

Правительства РФ N 1090 от 23.10.1993 года, в результате чего был привлечен к административной ответственности по ч. 1 ст. 12.16 КоАП РФ.

Оценив исследованные в ходе судебного разбирательства доказательства, суд находит установленным, что дорожно-транспортное происшествие произошло по причине несоблюдения Правил дорожного движения РФ ответчиком, виновные действия ответчика, выразившиеся в нарушении им указанных требований Правил дорожного движения РФ, находятся в прямой причинно-следственной связи с наступившими в результате происшествия последствиями, выраженными в причинении вреда имуществу работодателя.

Согласно разъяснений, содержащихся в пункте 4 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 16 ноября 2006 года N 52, к обстоятельствам, имеющим существенное значение для правильного разрешения дела о возмещении ущерба работником, обязанность доказать которые возлагается на работодателя, в частности, относятся: отсутствие обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника; противоправность поведения (действия или бездействие) причинителя вреда; вина работника в причинении ущерба; причинная связь между поведением работника и наступившим ущербом; наличие прямого действительного ущерба; размер причиненного ущерба.

Таким образом, необходимыми условиями для наступления материальной ответственности работника за причиненный работодателю ущерб являются: наличие прямого действительного ущерба у работодателя, противоправность поведения (действий или бездействия) работника, причинная связь между действиями или бездействием работника и причиненным работодателю ущербом, вина работника в причинении ущерба.

При этом бремя доказывания наличия совокупности указанных обстоятельств законом возложено на работодателя, который до принятия решения о возмещении ущерба конкретным работником обязан провести проверку с обязательным истребованием от работника письменного объяснения для установления размера причиненного ущерба, причин его возникновения и вины работника в причинении ущерба.

Как указывалось выше, названные обстоятельства нашли свое подтверждение в ходе рассмотрения данного дела.

Таким образом, учитывая, что факт совершения работником административного правонарушения установлен государственным органом, в данном случае имеются основания для привлечения работника к полной материальной ответственности.

При разрешении спора ответчиком Мешковым Ю.В. заявлено ходатайство о применении последствий пропуска истцом установленного законом срока для обращения в суд по заявленным им требованиям.

При этом представитель истца ООО «Сельта» Родионова А.С. в судебном заседании просила восстановить пропущенный процессуальный срок на подачу искового заявления, ссылаясь на то обстоятельство, что истец обратился с иском к ответчику в установленный законом срок, однако была допущена техническая ошибка, в соответствии с которой представителем ООО «Сельта» не было подписано исковое заявление, в связи, с чем оно было судом возвращено, после устранения недостатков, истец повторно обратился в суд с рассматриваемым иском.

Разрешая требования ответчика о применении срока исковой давности и ходатайство истца о его восстановлении, суд исходит из следующего.

В соответствии со статьей 195 ГК РФ под сроком исковой давности признается срок, в течение которого заинтересованное лицо может обратиться в суд за защитой своего права.

На основании пункта 2 статьи 199 ГК РФ исковая давность применяется судом только по заявлению стороны в споре, сделанному до вынесения судом решения.

Истечение срока исковой давности, о применении которой заявлено стороной в споре, является основанием к вынесению судом решения об отказе в иске.

Согласно статье 200 ГК РФ, если законом не установлено иное, течение срока исковой давности начинается со дня, когда лицо узнало или должно было узнать о нарушении своего права и о том, кто является надлежащим ответчиком по иску о защите этого права.

В соответствии с частью 3 статьи 392 ТК РФ работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причинённого работодателю, в течение одного года со дня обнаружения причинённого ущерба.

При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных, в том числе частью 3 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации, они могут быть восстановлены судом (часть 4 статьи 392 ТК РФ).

Согласно разъяснениям, содержащимся в пункте 3 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 16 ноября 2006 г. N 52 "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причинённый работодателю", если работодатель пропустил срок для обращения в суд, суд вправе применить последствия пропуска срока (отказать в иске), если о пропуске срока до вынесения судом решения заявлено ответчиком и истцом не будут представлены доказательства уважительности причин пропуска срока, которые могут служить основанием для его восстановления (часть 3 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации). К уважительным причинам пропуска срока могут быть отнесены исключительные обстоятельства, не зависящие от воли работодателя, препятствовавшие подаче искового заявления.

Из приведённых норм Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению следует, что в случае пропуска установленного частью 3 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации срока для обращения работодателя в суд с иском к работнику о возмещении причинённого работодателю ущерба этот срок может быть восстановлен судом, если будут представлены доказательства уважительности причин его пропуска. При этом уважительными причинами могут быть признаны исключительные обстоятельства, препятствовавшие работодателю обратиться с иском в суд в установленный законом срок.

При разрешении заявления ООО «Сельта» о восстановлении пропущенного срока на обращение с иском по спору о возмещении работником ущерба, судом установлено, что истцу стало известно о нарушении его прав и причинении ущерба имуществу ДД.ММ.ГГГГ, т.е. в момент ДТП, о чём ему было сообщено ответчиком, следовательно, в соответствии с названными выше положениями части 3 статьи 392 ТК РФ, ООО «Сельта» имело право обратиться в суд по возникшему спору о возмещении работником причинённого ущерба, в срок до ДД.ММ.ГГГГ.

Как следует из материалов дела, первоначально истец обратился в Ржаксинский районный суд Тамбовской области с иском к Мешкову Ю.В. о возмещении ущерба, причинённого работником в результате ДТП, в пределах срока, установленного частью 3 статьи 392 ТК РФ (заявление направлено посредством почтовой связи ДД.ММ.ГГГГ, поступило в суд ДД.ММ.ГГГГ), что следует из представленных истцом документов (том 1 л.д.103, 104, 109-113, 247).

Определением суда от ДД.ММ.ГГГГ данное исковое заявление было возвращено заявителю, как поданное с нарушением требований пункта 4 части 1 статьи 135 ГПК РФ, в связи с тем, что не было подписано представителем истца (том 1 л.д.108) и было получено истцом по средствам личного обращения в суд ДД.ММ.ГГГГ (том 1 л.д.249).

Рассматриваемое исковое заявление ООО «Сельта» поступило в суд ДД.ММ.ГГГГ, т.е. за пределами срока установленного частью 3 статьи 392 ТК РФ.

Исследовав все обстоятельства, послужившие причиной пропуска истцом установленного срока обращения в суд за разрешением трудового спора, учитывая, что ООО «Сельта» первоначально своевременно обратилось в суд с иском, вследствие чего у

последнего возникли правомерные ожидания, что его права будут восстановлены в судебном порядке, однако на момент поступления искового заявления в суд и вынесения определения о его возвращении, срок обращения для разрешения спора истек, что объективно лишило возможности истца, исправив указанные в определении недостатки обратиться в суд повторно в пределах срока, установленного частью 3 статьи 392 ТК РФ. Оценивая названные обстоятельства, соотнося их с реализацией истцом воли на обращение за судебной защитой нарушенного права, так же учитывая незначительную длительность допущенного нарушения (6 дней), суд приходит к выводу о том, что срок обращения ООО «Сельта» в суд с рассматриваемым иском пропущен истцом по уважительной причине, а потому подлежит восстановлению.

Истец ставит вопрос о взыскании с Мешкова Ю.В. суммы ущерба в размере 324 324 рубля 01 копейка, ссылаясь на выводы, изложенные в экспертном заключении № от ДД.ММ.ГГГГ, составленным ООО «Екатеринодарский центр независимой экспертизы».

Разрешая по существу заявленные требования и определяя размер ущерба, причиненного ответчиком работодателю в результате дорожно-транспортного происшествия, проверяя доводы истца и возражения ответчика относительно размера ущерба, определением Ржаксинского районного суда от ДД.ММ.ГГГГ по делу была назначена судебная автотехническая экспертиза, производство которой было поручено экспертам АНКО «Тамбовский центр судебных экспертиз» (том 2 л.д.176-177).

Согласно заключению эксперта № от ДД.ММ.ГГГГ, стоимость восстановительного ремонта автомобиля <данные изъяты>, гос.рег. знак № в результате повреждений в ДТП, произошедшего ДД.ММ.ГГГГ, составляет без учета износа 598 578 рублей, с учетом износа 153 716 рублей (том 1 л.д.209-219).

В соответствии со ст. 86 ГПК РФ экспертное исследование является важным видом доказательств по делу, поскольку оно отличается использованием специальных познаний и научными методами исследования. Суд оценивает экспертное заключение с точки зрения соблюдения процессуального порядка назначения экспертизы, соблюдения процессуальных прав лиц, участвующих в деле, соответствия заключения поставленным вопросам, его полноты, обоснованности и достоверности в сопоставлении с другими доказательствами по делу.

При вынесении решения, суд принимает во внимание заключение эксперта АНКО «Тамбовский центр судебных экспертиз» № от ДД.ММ.ГГГГ, поскольку оно в полном объеме отвечает требованиям ст.ст. 55, 59, 60 ГПК РФ, содержит подробное описание исследований материалов дела. Оснований не доверять выводам судебной экспертизы у суда не имеется, поскольку эксперт, проводивший экспертизу, имеет высшее образование по специальности «Автомобильная техника», право самостоятельного производства судебных экспертиз по специальности «Исследование транспортных средств в целях определения стоимости восстановительного ремонта и оценки», стаж экспертной работы 18 лет, предупрежден об уголовной ответственности за дачу заведомо ложного заключения и не заинтересован в исходе дела. Кроме того, стоимость восстановительного ремонта указанного выше транспортного средства определена по рыночным ценам автомобиля на момент дорожно-транспортного происшествия, что согласуется с частью 1 статьи 246 ТК РФ, а так же соответствует требованиям пункта 13 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 года N 52 "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю".

Таким образом, заключение эксперта № от ДД.ММ.ГГГГ, полно и всесторонне отражает вопросы, связанные с восстановительным ремонтом автомобиля, принадлежащего истцу, завышений при определении величины ущерба повреждения данного транспортного средства судом не усматривается.

Между тем, учитывая положения ст. 246 Трудового кодекса Российской Федерации, суд считает, что указанные исковые требования могут разрешаться только с учетом износа деталей транспортного средства.

Закрепляя право работодателя привлекать работника к материальной ответственности (абзац шестой части первой статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации), Трудовой кодекс Российской Федерации предполагает, в свою очередь, предоставление работнику адекватных правовых гарантий защиты от негативных последствий, которые могут наступить для него в случае злоупотребления со стороны работодателя при его привлечении к материальной ответственности.

Из положений ст. 238, п. 6 ч. 1 ст. 243, ст. 246 Трудового кодекса Российской Федерации в их взаимосвязи следует, что работник, виновный в причинении работодателю ущерба в результате административного правонарушения, обязан возместить прямой действительный ущерб - реальное уменьшение или ухудшение состояния наличного имущества работодателя с учетом износа. В противном случае работодатель, помимо возмещения прямого действительного ущерба, получает выгоду в виде разницы между стоимостью поврежденного изношенного имущества и нового имущества.

В соответствии со статьей 56 ГПК РФ, содержание которой следует рассматривать в контексте с положениями пункта 3 статьи 123 Конституции Российской Федерации и статьи 12 ГПК РФ, закрепляющих принцип состязательности гражданского судопроизводства и принцип равноправия сторон, каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом.

В нарушение указанных положений, документы, подтверждающие фактические затраты истца на восстановительный ремонт, суду не представлены.

Представленное стороной истца экспертное заключение № от ДД.ММ.ГГГГ, составленное ООО «Екатеринодарский центр независимой экспертизы», суд не принимает в качестве надлежащего доказательства, поскольку установленная в соответствии с ним наиболее вероятная величина затрат, необходимых для приведения транспортного средства в состояние, в котором оно находилось до момента ДТП определена в соответствии с Положением о единой методике определения размера расходов на восстановительный ремонт в отношении поврежденного транспортного средства № от ДД.ММ.ГГГГ, как и применяемый износ комплектующего изделия исследуемого транспортного средства (50%), используемых для целей определения размера ущерба на основании положений Федерального закона от 25 апреля 2002 года N 40-ФЗ "Об обязательном страховании гражданской ответственности владельцев транспортных средств", который в данном случае не применим, поскольку отношения сторон по возмещению материального ущерба, причинённого работником работодателю прямо урегулированы трудовым законодательством. Кроме того, компетенция эксперта на составление экспертного заключения ничем не подтверждена, последний не предупрежден об уголовной ответственности за дачу заведомо ложного заключения, величина стоимости носит вероятностный характер.

В соответствии с ч.1-3 ст.67 ГПК РФ, суд оценивает доказательства по своему внутреннему убеждению, основанному на всестороннем, полном, объективном и непосредственном исследовании имеющихся в деле доказательств. Никакие доказательства не имеют для суда заранее установленной силы. Суд оценивает относимость, допустимость, достоверность каждого доказательства в отдельности, а также достаточность и взаимную связь доказательств в их совокупности.

Разрешая по существу заявленные требования и определяя размер ущерба, причиненного ответчиком работодателю в результате дорожно-транспортного происшествия, руководствуясь положениями статей 243, 246 Трудового кодекса Российской Федерации, суд исходит из того, что сумма ущерба по фактическим потерям,

исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, с учетом степени износа транспортного средства, составляет – 153 716 рублей, поскольку стоимость восстановительного ремонта автомобиля <данные изъяты>, гос.рег. знак № с учётом износа заменяемых запасных частей по состоянию на дату ДТП (ДД.ММ.ГГГГ), согласно заключению эксперта АНКО «Тамбовский центр судебных экспертиз» № от ДД.ММ.ГГГГ составляет - 153 716 рублей.

Суд не принимает довод представителя истца Пастухова А.В. о применении при определении размера ущерба правовую позицию, изложенную в Постановлении Конституционного Суда РФ от 10.03.2017 года № 6-П и необходимости возмещения ущерба в полном объеме без учета износа деталей, узлов и агрегатов подлежащих замене, поскольку вышеназванное постановление устанавливает возможность возмещения лицом, гражданская ответственность которого застрахована по договору обязательного страхования гражданской ответственности владельцев транспортных средств, потерпевшему, которому по указанному договору страховой организацией выплачено страховое возмещение с учетом износа подлежащих замене деталей, узлов и агрегатов транспортного средства, имущественного вреда исходя из принципа полного его возмещения, при условии, что размер фактически понесенного ущерба превышает сумму полученного страхового возмещения. Тогда как характер настоящего спора не входит в область применения Федерального закона от 25 апреля 2002 года N 40-ФЗ "Об обязательном страховании гражданской ответственности владельцев транспортных средств", поскольку отношения сторон по возмещению материального ущерба прямо урегулированы трудовым законодательством.

При разрешении вопроса о размере ущерба, подлежащего взысканию с Мешкова Ю.В. в пользу ООО «Сельта», суд учитывает, что ответчик в момент дорожно-транспортного происшествия, управлял транспортным средством, то есть источником повышенной опасности, совершил административное правонарушение, установленное судебным постановлением, до настоящего времени ответчик не предпринял попыток к возмещению работодателю причиненного ущерба.

Вместе с тем, суд считает необходимым с учетом степени и формы вины, материального положения работника и других обстоятельств снизить размер ущерба, подлежащий взысканию.

Согласно статье 250 ТК РФ орган по рассмотрению трудовых споров может с учетом степени и формы вины, материального положения работника и других обстоятельств снизить размер ущерба, подлежащий взысканию с работника. Снижение размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, не производится, если ущерб причинен преступлением, совершенным в корыстных целях.

Как разъяснено в пункте 16 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 16 ноября 2006 года N 52 "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю", если в ходе судебного разбирательства будет установлено, что работник обязан возместить причиненный ущерб, суд в соответствии с частью 1 статьи 250 Трудового кодекса Российской Федерации может с учетом степени и формы вины, материального положения работника, а также других конкретных обстоятельств снизить размер сумм, подлежащих взысканию, но не вправе полностью освободить работника от такой обязанности. Снижение размера ущерба допустимо в случаях как полной, так и ограниченной материальной ответственности. Оценивая материальное положение работника, следует принимать во внимание его имущественное положение (размер заработка, иных основных и дополнительных доходов), его семейное положение (количество членов семьи, наличие иждивенцев, удержания по исполнительным документам) и т.п.

Суд, являющийся органом по разрешению индивидуальных трудовых споров, в целях вынесения законного и обоснованного решения при разрешении вопроса о размере

ущерба, подлежащего взысканию с работника в пользу работодателя, не вправе действовать произвольно, должен учитывать все обстоятельства, касающиеся имущественного и семейного положения работника, а также соблюдать общие принципы юридической и, следовательно, материальной ответственности, такие как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина.

Учитывая приведенные выше обстоятельства, степень и форму вины, принимая во внимание материальное и семейное положение Мешкова Ю.В., который не работает, какого-либо заработка не имеет, проживает только с супругой, являющейся получателем пенсии в размере 11390 рублей, имеет ряд заболеваний, требующих приобретения лекарственных препаратов (том 2 л.д.8-17, 19-25), руководствуясь положениями статьи 250 Трудового кодекса Российской Федерации и Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 16 ноября 2006 года N 52 "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю", суд полагает необходимым снизить размер суммы материального ущерба, и взыскать с Мешкова Ю.В. в пользу ООО «Сельта» ущерб, причиненный в результате дорожно-транспортного происшествия в размере 100 000 рублей, удовлетворив рассматриваемые исковые требования ООО «Сельта» частично.

Согласно ст. 98 ГПК РФ стороне, в пользу которой состоялось решение суда, суд присуждает возместить с другой стороны все понесенные по делу судебные расходы, за исключением случаев, предусмотренных частью второй статьи 96 настоящего Кодекса. В случае если иск удовлетворен частично, указанные в настоящей статье судебные расходы присуждаются истцу пропорционально размеру удовлетворенных судом исковых требований, а ответчику пропорционально той части исковых требований, в которой истцу отказано.

Размер судебных расходов подтвержден платежным поручением № от ДД.ММ.ГГГГ в размере 6443 рубля (том 1 л.д.8). Учитывая, что исковые требования истца удовлетворены частично, в связи, с чем судебные расходы, состоящие из уплаты государственной пошлины, подлежат взысканию с ответчика Мешкова Ю.В. пропорционально размеру удовлетворенных судом исковых требований, т.е. в размере 3 200 рублей.

На основании изложенного и руководствуясь ст. 194-199 ГПК РФ, суд

Р Е Ш И Л:

Исковые требования Общества с ограниченной ответственностью «Сельта» к Мешкову Ю.В. о возмещении ущерба, причиненного работником в результате дорожно-транспортного происшествия, удовлетворить частично:

Взыскать с Мешкова Ю.В., ДД.ММ.ГГГГ года рождения, уроженца <адрес>, имеющего паспорт РФ №, выданный <данные изъяты> ДД.ММ.ГГГГ, зарегистрированного по адресу: <адрес>, в пользу Общества с ограниченной ответственностью «Сельта» (юридический адрес: <адрес>, ИНН 2310053662, ОГРН 1022301614873, КПП 231101001) ущерб, причиненный в результате дорожно-транспортного происшествия в размере 100 000 (сто тысяч) рублей, а так же судебные расходы, состоящие из оплаты государственной пошлины в размере 3200 (три тысячи двести) рублей.

В удовлетворении остальной части иска, отказать.

Решение может быть обжаловано в коллегия по гражданским делам Тамбовского областного суда в течение месяца со дня принятия его судом в окончательной форме путем подачи апелляционной жалобы через Ржаксинский районный суд.

Судья: М.В.Чернова

Задание. Решение практических задач (казусы).

Задача 1.

Водитель, выполняя задание – отвезти директора в аэропорт, превысил скорость, нарушив Правила дорожного движения. Нарушение зафиксировали

камеры видеонаблюдения. Обязанность соблюдать последние была закреплена в должностной инструкции водителя. Работодатель был привлечен к административной ответственности в виде штрафа в размере 1 500 руб. Водителю было предложено добровольно возместить ущерб, причиненный работодателю. Оклад водителя равен прожиточному минимуму.

1. Правомерно ли предложение работодателя?
2. Является ли уплаченный штраф для работодателя прямым действительным ущербом?
3. В случае обращения работодателя в суд какое решение, по вашему мнению, с учетом сложившейся судебной практики вынесет суд?

Вариант: Ответьте еще раз на поставленные вопросы с учетом того, что водитель превысил скорость по указанию директора, который опаздывал на самолет.

Задача 2

Секретарь директора школы курила на крыльце школы со старшеклассниками. Инспектор отдела кадров составила об этом акт и передала его директору. Директор привлек секретаря к материальной ответственности за курение в месте, где это запрещено согласно законодательству РФ. Размер штрафа в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка школы составил 700 руб. и был удержан однократно из заработной платы секретаря.

1. Правомерно ли удержание суммы штрафа в данном случае, если заработная плата секретаря составляет 15 тыс. руб.?
2. Правомерно ли установление указанного штрафа Правилами внутреннего трудового распорядка школы?
3. Возможно ли дополнительно к штрафу привлечь секретаря к дисциплинарной ответственности?

Вариант: Вправе ли директор дополнительно к штрафу лишить секретаря за курение в месте, не предусмотренном законодательством, 50% премии, если Положением о премировании такая возможность предусмотрена?

Задача 3

Юрисконсульт, представляя интересы работодателя, пришел в судебное заседание с ноутбуком, выданным ему по договору о полной материальной ответственности. На обратной дороге в офис работодателя юрисконсульт поскользнулся и уронил ноутбук на лед. Ноутбук пришел в негодность. Работодатель издал приказ о взыскании с юрисконсульта полной стоимости ноутбука в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ. Оклад юрисконсульта 30 тыс. руб., стоимость ноутбука 50 тыс. руб.

1. Обоснованы ли действия работодателя? Если нет, то при каких условиях, по вашему мнению, они будут обоснованы?

Изменится ли ответ на первый вопрос, если юрисконсульт испортил ноутбук, препятствуя проникновению в здание работодателя вооруженных грабителей?

Задача 4

Бухгалтер, поднимаясь в свой кабинет по лестнице в офисном здании работодателя, зацепилась за арматуру и порвала шубу. Ремонт шубы составил 2 тыс. руб. Бухгалтер обратилась к работодателю с требованием возместить стоимость ремонта. Работодатель отказался удовлетворить требование работника. Бухгалтер обратилась в суд, заявив также о взыскании морального вреда.

1. Имеются ли нарушения в действиях работодателя?
2. Сформулируйте, в чем заключается нарушение прав или законных интересов бухгалтера и ее требования, а также обстоятельства, на которых она основывает свои требования, и доказательства, подтверждающие эти обстоятельства.

3. Будет ли удовлетворено судом, по вашему мнению, требование о возмещении в данном случае морального вреда?
4. Подготовьте резолютивную часть решения суда.

Задача 5

Референт директора, случайно зацепив провод работающего монитора, разбила его. Приказом директора из ее заработной платы была удержана стоимость нового (купленного взамен разбитого) монитора по 20% ежемесячно.

Стоимость разбитого монитора 7 тыс. руб., стоимость нового монитора 15 тыс. руб., оклад референта 15 тыс. руб. Подготовьте приказ о привлечении к материальной ответственности.

1. Правомерно ли произведено взыскание?

2. Правильно ли определена сумма взыскания, если после удержания полной стоимости нового монитора выяснилось, что согласно документам бухгалтерского учета срок эксплуатации монитора истек, он списан и не числится на балансе работодателя.

Вариант: Референт добровольно возместила стоимость нового монитора. Обязан ли работодатель добровольно вернуть ей деньги? Удовлетворит ли суд требование вернуть ей деньги в случае подачи ею искового заявления?

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993, с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации, 04.08.2014, № 31, ст. 4398.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 198 – ФЗ// Собрание законодательства Российской Федерации, 07.01.2002. ст. 424.

3. Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности: постановление Минтруда РФ от 31.12.2002 г. № 85 // РГ. 08.02.2003. № 25.

Материалы правоприменительной практики

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета – Федеральный выпуск, 8.04.2004, № 3449 (0).
2. О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2007. № 1.
3. Решение № 2-23/2020 2-23/2020(2-270/2019;)-М-258/2019 2-270/2019 М-258/2019 от 29 мая 2020 г. по делу № 2-23/2020 //sudact.ru/regular/doc/JlZglUg5wVxC/=68RS0022-01-2019-000368-57

Интернет-источники

1. Конвенции и рекомендации МОТ // База данных МОТ URL: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0>.

Тема 8. Охрана труда

План семинарского занятия

1. Понятие и значение охраны труда. Основные направления государственной политики в области охраны труда.
2. Система правового регулирования охраны труда.
3. Требования охраны труда.
4. Организация охраны труда.
5. Обеспечение прав работников на охрану труда.
6. Особенности охраны труда отдельных категорий работников.
7. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.

Методические рекомендации

В процессе трудовой деятельности граждан необходимо проявлять заботу об их здоровье, поскольку современный труд, как правило, сопряжен с воздействием па работающего многих вредных производственных факторов. Объективной основой существования охраны труда выступает интерес работников, работодателей и государства в сохранении здоровья работником на протяжении всей его трудовой деятельности.

Охрана труда направлена на защиту работников от возможных производственных вредностей, на сохранение их трудоспособности, на предотвращение производственного травматизма; способствует реализации права на труд с учетом неблагоприятных условий труда, физиологических особенностей организма женщин, несовершеннолетних, инвалидов.

Поскольку все мероприятия по охране труда регулируются нормами права, то в юридическом смысле охрана труда представляет собой правовой институт, имеющий межотраслевой характер — систему норм различной отраслевой принадлежности (трудовое, административное, уголовное право, право социального обеспечения и др.), регулирующих специальные мероприятия по охране здоровья граждан в процессе их трудовой деятельности.

Нормы института охраны труда распространяются на всех работодателей и работающих у них граждан. Правовое регулирование охраны труда, государственная политика в этой сфере строятся на основе ряда принципов: приоритет охраны жизни и здоровья работника перед экономическими интересами работодателя и государства; социальное страхование риска утраты трудоспособности и трудового дохода от несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве и др.

Сложившаяся в России подсистема источников права по охране труда соответствует структуре системы источников трудового права и включает международно-правовые нормы (конвенции и рекомендации МОТ), Конституцию РФ, законы (ТК РФ) и подзаконные нормативные правовые акты РФ (основной массив норм). На локальном уровне вопросы охраны труда регулируются посредством коллективных договоров, индивидуальных трудовых договоров, соглашений по охране труда, инструкций по охране труда для работников конкретной организации (разрабатываются на основе отраслевых и межотраслевых инструкций).

Права и обязанности работника и работодателя в сфере охраны труда связаны между собой. Права работника обеспечиваются соответствующими гарантиями, обязанности работника корреспондируют с отдельными правами самого работника и обязанностями работодателя.

За правонарушения работника и работодателя в области охраны труда может наступать юридическая ответственность, предусмотренная нормами трудового права

(материальная и дисциплинарная ответственность), административного права (административная ответственность), уголовного права (уголовная ответственность). Система охраны труда в Российской Федерации создается и управляется государством.

Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

В организации расследуются и подлежат учету несчастные случаи, которые могут быть квалифицированы как несчастные случаи на производстве, и несчастные случаи, не связанные с производством. Расследованию подлежат все несчастные случаи, происшедшие с работниками и другими лицами при исполнении ими трудовых обязанностей и работы по заданию организации или работодателя — физического лица. Работодатель также обязан в соответствии с установленным порядком провести расследование обстоятельств и причин возникновения у работника профессионального заболевания.

После изучения данной темы студент должен:

знать:

- понятие охраны труда в широком и узком смысле;
- право работников на охрану труда и гарантии осуществления этого права; льготы и компенсации за неблагоприятные условия труда;
- государственные нормативные требования охраны труда, которые обязательны для выполнения всеми юридическими и физическими лицами;
- обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда;
- организацию охраны труда и обеспечение соблюдения требований охраны труда работодателем;
- специальные нормы об охране труда женщин, несовершеннолетних и инвалидов;
- нормы, регулирующие деятельность органов контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства, правил об охране труда и ответственность работодателя за нарушение этого законодательства;
- органы государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- назначение и структуру федеральной инспекции труда;
- органы общественного контроля в области охраны труда;
- ответственность за нарушение законодательства об охране труда работников и работодателей;

уметь:

- оперировать основными понятиями темы;
- применять понятийный аппарат и нормативные правовые акты в области охраны труда;
- составлять локальные правовые акты, связанные с соблюдением требований по охране труда;
- применять нормативные правовые акты, связанные с порядком расследования и учета несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

владеть:

- юридической терминологией по теме;
- навыками подготовки локальных нормативных правовых актов и других документов юридического характера в целях реализации обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда;
- методикой расследования и учета несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

Терминологический словарь

Аттестация рабочих мест по условиям труда - оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и

осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда. Аттестация рабочих мест по условиям труда проводится в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (Ст.209 ТК РФ).

Безопасные условия труда - условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов (Ст.209 ТК РФ).

Вредный производственный фактор - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию (Ст. 209 ТК РФ).

Государственная экспертиза условий труда - оценка соответствия объекта экспертизы государственным нормативным требованиям охраны труда (Ст.209 ТК РФ).

Инструктаж по охране труда- обучение безопасным методам и приемам работы вновь поступающих на работу лиц, а также работников, переводимых на другую работу либо приступающих к использованию новых для них технических средств. Для работников, поступающих на производство с вредными или опасными условиями труда, где требуется профессиональный отбор, организуется предварительное обучение по охране труда со сдачей экзаменов и последующей периодической аттестацией.

Опасный производственный фактор - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме.

Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия (Ст.209 ТК РФ).

Несчастный случай на производстве- событие, в результате которого застрахованный получил увечье или иное повреждение здоровья при исполнении им обязанностей по трудовому договору (контракту) и в иных установленных законом случаях как на территории страхователя, так и за ее пределами либо во время следования к месту работы или возвращения с места работы на транспорте, предоставленном страхователем, и которое повлекло необходимость перевода застрахованного на другую работу, временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности либо его смерть.

Сертификат соответствия организации работ по охране труда - документ, удостоверяющий соответствие проводимых работодателем работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда (Ст.209 ТК РФ).

Средства индивидуальной и коллективной защиты работников - технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения (Ст.209 ТК РФ).

Стандарты безопасности труда - правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности и регламентирующие осуществление социально-экономических, организационных, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных мер в области охраны труда (Ст.209 ТК РФ).

Требования охраны труда - государственные нормативные требования охраны труда, в том числе стандарты безопасности труда, а также требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда (Ст.209 ТК РФ).

Условия труда - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника (Ст.209 ТК РФ).

Задания, направленные на формирование знаний.

Тестовые задания

1. Основными направлениями государственной политики в области охраны труда **не** являются ...

- обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников;
- государственное управление охраной труда;
- государственная экспертиза условий труда;
- обеспечение пенсиями.

2. Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в т.ч. связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже ...

- одного раза в год;
- двух раз в год;
- одного раза в пять лет;
- каждые семь лет.

3. Не входит в обязанности работника в области охраны труда прохождение ...

- обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве;
- еженедельных медицинских осмотров;
- обучения безопасным методам и приемам выполнения работ;
- инструктажа по охране труда.

4. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором ...

- влечет за собой привлечение к дисциплинарной ответственности;
- влечет за собой привлечение к уголовной ответственности;
- не влечет за собой привлечение к дисциплинарной ответственности;
- влечет за собой привлечение к административной ответственности.

5. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно не выдаётся ...

- специальная одежда;
- специальная обувь;
- смывающие и (или) обезвреживающие средства;
- дезодорирующие средства.

6. На работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам ...

- свежие овощи;
- фрукты;
- молоко или другие равноценные пищевые продукты;
- минеральная вода.

7. Не входит в обязанности работодателя при несчастных случаях, указанных в статье 227 ТК РФ ...

- немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинскую организацию;
- принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной или иной чрезвычайной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;
- сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку, какой она была на момент происшествия;
- немедленно проинформировать о несчастном случае органы и организации через средства массовой информации.

8. При групповом несчастном случае (два человека и более), тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом работодатель (его

представитель) в течение суток не обязан направлять извещение по установленной форме

...

- в соответствующий территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- прокуратуру по месту происшествия несчастного случая;
- исполнительный орган страховщика по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя);
- трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений.

9. В состав комиссии по расследованию несчастного случая обязательно включается государственный инспектор труда при расследовании ...

- несчастного случая, в результате которого один пострадавший получил легкие повреждения здоровья;
- несчастного случая (в т.ч. группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили легкие и средней степени тяжести повреждения здоровья;
- несчастного случая (в т.ч. группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили средней степени тяжести повреждения здоровья;
- несчастного случая (в т.ч. группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в т.ч. группового) со смертельным исходом.

10. По каждому несчастному случаю, квалифицированному по результатам расследования как несчастный случай на производстве и повлекшему за собой необходимость перевода пострадавшего на другую работу, потерю им трудоспособности на срок не менее одного дня либо смерть пострадавшего, оформляется ...

- справка о несчастном случае на производстве по установленной форме;
- акт о несчастном случае на производстве по установленной форме;
- заключение о несчастном случае на производстве по установленной форме;
- свидетельство о несчастном случае на производстве.

Задание. Опишите гарантии прав работников в области охраны труда, укажите конкретные нормы трудового законодательства закрепляющие данные гарантии.

Задание. Вы – юрист предприятия, на котором есть производства с тяжелыми и вредными условиями труда, составьте перечень правовых актов, которые регулируют данный вопрос.

Задание. Определите, для кого прохождение предварительного медосмотра будет обязательным условием при поступлении на работу:

- а) кондуктор автобуса
- б) учитель математики в лицее
- в) разносчик пиццы
- г) машинист крана
- д) работник ведомственной охраны
- е) шахтёр
- ж) работник буровой на Крайнем Севере
- з) матрос на рыболовецком трейлере
- и) бортировщица
- к) воспитатель школы-интерната
- л) уборщица в парикмахерской
- м) проводник поездов дальнего следования
- н) слесарь бойлерной

Задания, направленные на формирование умений

Задание. Вы – государственный инспектор труда. Перечислите письменно свои права и сравните их с правами инспекторов труда, предусмотренных международными нормами. Укажите на различия с правами профсоюзных инспекторов труда.

Задание. Определите, будут ли данные ситуации расценены как производственные травмы?

а) Бухгалтер, согласно поручению работодателя, в конце рабочего дня поехала в налоговую инспекцию сдавать отчетность организации. Затем, не заезжая в офис, направилась домой и получила травму, поскользнувшись на остановке при выходе из автобуса.

б) При уборке территории дворник разворошил осиное гнездо и получил многочисленные укусы. От развившейся аллергической реакции был госпитализирован.

в) Закройщица вышла покурить на скамейку в соседний скверик, не являющийся территорией организации. В это время хулиган попытался отнять у нее мобильный телефон, в результате сотрудница получила вывих руки.

г) На праздновании 10-летия создания компании во время запуска петард два сотрудника в результате неправильного обращения с пиротехническими средствами пострадали, получив ожоги

Задание. Составьте акт о несчастном случае на производстве по образцу.

Форма Н-1

Один экземпляр направляется
пострадавшему или его доверенному лицу

УТВЕРЖДАЮ

(подпись, фамилия, инициалы работодателя
(его представителя))

“ ____ ” _____ 20 ____ г.
М.П.

АКТ № _____

о несчастном случае на производстве

1. Дата и время несчастного случая

(число, месяц, год и время происшествия несчастного случая,

количество полных часов от начала работы)

2. Организация (работодатель), работником которой является (являлся) пострадавший

(наименование, место нахождения, юридический адрес, ведомственная и отраслевая

принадлежность /ОКОНХ основного вида деятельности/; фамилия, инициалы работодателя –

физического лица)

Наименование структурного подразделения

3. Организация, направившая работника

(наименование, место нахождения, юридический адрес, отраслевая принадлежность)

4. Лица, проводившие расследование несчастного случая:

(фамилии, инициалы, должности и место работы)

5. Сведения о пострадавшем:

фамилия, имя, отчество _____

пол (мужской, женский) _____

дата рождения _____

профессиональный статус _____

профессия (должность) _____

стаж работы, при выполнении которой произошел несчастный случай
(число полных лет и месяцев) _____

в том числе в данной организации _____
(число полных лет и месяцев) _____

6. Сведения о проведении инструктажей и обучения по охране труда
Вводный инструктаж _____
(число, месяц, год) _____

Инструктаж на рабочем месте /первичный, повторный, внеплановый, целевой/
(нужное подчеркнуть) _____

по профессии или виду работы, при выполнении которой произошел несчастный случай _____

_____ (число, месяц, год) _____

Стажировка: с “ _____ ” _____ 200 ____ г. по “ _____ ” _____ 200 ____ г. _____

_____ (если не проводилась – указать)

Обучение по охране труда по профессии или виду работы, при выполнении которой произошел несчастный случай: с “ _____ ” _____ 200 ____ г. по “ _____ ” _____ 200 ____ г. _____

_____ (если не проводилось – указать)

Проверка знаний по охране труда по профессии или виду работы, при выполнении которой произошел несчастный случай _____

_____ (число, месяц, год, № протокола) _____

7. Краткая характеристика места (объекта), где произошел несчастный случай _____

(краткое описание места происшествия с указанием опасных и (или) вредных производственных факторов со ссылкой на сведения, содержащиеся в протоколе осмотра места несчастного случая) _____

Оборудование, использование которого привело к несчастному случаю _____

(наименование, тип, марка, год выпуска, организация-изготовитель)

8. Обстоятельства несчастного случая _____

_____ (краткое изложение обстоятельств, предшествовавших несчастному случаю, описание событий и действий пострадавшего и других лиц, связанных с несчастным случаем, и другие сведения, установленные в ходе расследования) _____

8.1. Вид происшествия _____

8.2. Характер полученных повреждений и орган, подвергшийся повреждению, медицинское заключение о тяжести повреждения здоровья

8.3. Нахождение пострадавшего в состоянии алкогольного или наркотического опьянения

(нет, да – указать состояние и степень опьянения в соответствии с заключением по

результатам освидетельствования, проведенного в установленном порядке)

8.4. Очевидцы несчастного случая

(фамилия, инициалы, постоянное место жительства, домашний телефон)

9. Причины несчастного случая

(указать основную и сопутствующие причины

несчастного случая со ссылками на нарушенные требования законодательных и иных

нормативных правовых актов, локальных нормативных актов)

10. Лица, допустившие нарушение требований охраны труда:

(фамилии, инициалы, должности (профессии) с указанием требований законодательных,

иных нормативных правовых и локальных нормативных актов, предусматривающих их

ответственность за нарушения, явившиеся причинами несчастного случая, указанными в п. 9

настоящего акта; при установлении факта грубой неосторожности пострадавшего указать

степень его вины в процентах)

Организация (работодатель), работниками которой являются данные лица

(наименование, адрес)

11. Мероприятия по устранению причин несчастного случая, сроки

Подписи лиц, проводивших
расследование несчастного случая

(подписи)

(фамилии, инициалы)

(дата)

Задания, направленные на формирование навыков

Задание. Проанализируйте решение суда и выявите направления государственной политики в области охраны труда.

РЕШЕНИЕ

Именем Российской Федерации

16 июля 2020 года г. Тамбов

Тамбовский районный суд Тамбовской области в составе:

судьи Клепиковой Е.А.,

с участием помощника прокурора Тамбовского района Тамбовской области Колмаковой С.А.,

при секретаре Агзаметдиновой В.Р.,

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Морозова А. Алекс.А. к ООО «Филье Проперти», ООО «Первый медицинский центр» о признании незаконным и отмене приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, выплате по листку нетрудоспособности, о признании медицинского заключения недействительным, компенсации морального вреда, взыскании расходов установил:

Морозов А. А. обратился в Тамбовский районный суд с иском к ООО «Филье Проперти», ООО «Первый медицинский центр» о признании незаконным и отмене приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, выплате по листку нетрудоспособности, о признании медицинского заключения недействительным, компенсации морального вреда, взыскании расходов, указывая, что на основании трудового договора от ДД.ММ.ГГГГ. он работал в ООО «Филье Проперти» в должности обвальщика мяса в отделении обвалки и жиловки. Приказом от ДД.ММ.ГГГГ. он был отстранен от работы на основании медицинской справки № от ДД.ММ.ГГГГ., содержащей рекомендации по переводу его на легкий труд и направления его на предварительный медицинский осмотр. Приказом от ДД.ММ.ГГГГ. он уволен с занимаемой должности по основаниям, предусмотренным п.8 ч.1 ст.77 ТК РФ, в связи с отсутствием у работодателя работы, необходимой ему в соответствии с медицинским заключением. Увольнение произведено на основании медицинского заключения предварительного (периодического) медицинского осмотра от ДД.ММ.ГГГГ., выданного ООО «Первый медицинский центр». Приказ о его увольнении от ДД.ММ.ГГГГ. считает незаконным, а медицинское заключение ООО «Первый медицинский центр» от ДД.ММ.ГГГГ. недействительным, поскольку ответчики состоят в договорных отношениях, предметом которых является проведение медицинских осмотров работников. В марте ДД.ММ.ГГГГ., он проходил такие осмотры, по результатам которых ему выдавалось заключение о профессиональной пригодности, не имеющем противопоказаний по состоянию здоровья. ДД.ММ.ГГГГ он прошел внеочередной предварительный медицинский осмотр в ООО «Первый медицинский центр», по результатам которого всеми врачами был признан не имеющим медицинские противопоказания к работе в профессии, о чем свидетельствует резолютивная часть паспорта здоровья работника. Однако, в графе «заключение невролога» - «годен» было исправлено на «негоден», в связи с чем профпатологом дано заключение «негоден», что противоречит резолютивной части заключения. В связи с указанными обстоятельствами, он повторно прошел в ООО «Первый медицинский центр» медицинский осмотр на предмет профессиональной пригодности. В соответствии с медицинским заключением он был признан не имеющим медицинские противопоказания к работе в профессии, что подтверждается паспортом здоровья № от ДД.ММ.ГГГГ., выданным ООО «Первый медицинский центр». В связи с чем, считает, что медицинское заключение ООО «Первый медицинский центр» от ДД.ММ.ГГГГ. не соответствует закону и является недействительным. Оснований для расторжения с ним

трудового договора от ДД.ММ.ГГГГ., а также издания приказа о его увольнении от ДД.ММ.ГГГГ., у работодателя не имелось, в связи с чем вышеназванный приказ является незаконным и подлежит отмене. Полагает, что причиной его увольнения является дискриминационное отношение к нему со стороны его руководителя Раковского Г.А., который, не имея объективных оснований на протяжении длительного времени писал на него докладные руководству, переводил в цех маринадов, беспричинно лишал премий, воспрепятствовал введению должности «наставник» и назначению его на эту должность. В результате дискриминации, он перенес стресс, испытал психоэмоциональное напряжение, ухудшилось состояние его здоровья, в связи с чем, он обратился за медицинской помощью в ГБУЗ «Тамбовский областной госпиталь для ветеранов войн». В соответствии с медицинской справкой ГБУЗ «Тамбовский областной госпиталь для ветеранов войн» от ДД.ММ.ГГГГ. по заключении ВВК по состоянию здоровья он был признан нуждающимся в освобождении от работы. Действиями ООО «Филье Проперти», ООО «Первый медицинский центр» ему причинены нравственные страдания, компенсацию которых он оценивает в <данные изъяты> руб. с каждого ответчика. Кроме того, в соответствии с листками нетрудоспособности ДД.ММ.ГГГГ., от ДД.ММ.ГГГГ. он был временно нетрудоспособен в период с ДД.ММ.ГГГГ. по ДД.ММ.ГГГГ. и в период с ДД.ММ.ГГГГ. по ДД.ММ.ГГГГ. Указанные листки нетрудоспособности были своевременно предоставлены им в отдел кадров ООО «Филье Проперти». Просит признать незаконным и отменить приказ о его увольнении, восстановить его на работе, признать медицинское заключения недействительным, взыскать с «Филье Проперти» средний заработок за время вынужденного прогула за период с ДД.ММ.ГГГГ. по день вынесения судом решения, взыскать с ответчиков компенсацию морального вреда по <данные изъяты> руб. с каждого, обязать ООО «Филье Проперти» обязать произвести выплаты по листку временной нетрудоспособности за период с ДД.ММ.ГГГГ. по ДД.ММ.ГГГГ., взыскать с ответчиков судебные расходы: проведение повторного медицинского осмотра – <данные изъяты> руб., за обучение и выдачу медицинской книжки – <данные изъяты> руб., составление иска – <данные изъяты> руб.

В судебном заседании истец Морозов А.А. искимые требования поддержал по основаниям изложенным в исковом заявлении, дополнив, что работал в отделении обвалки и жиловки цеха по производству свинины, фарша, маринадов на должности обвальщика мяса. Согласно медицинского заключения ООО «Первый медицинский центр» у него выявлены медицинские противопоказания для выполнения работы в должности обвальщика мяса в отделении обвалки и жиловки цеха по производству свинины, фаршей, маринадов. Полагает, что медицинское заключение ООО «Первый медицинский центр», которым он признан непригодным к работе в профессии «обвальщик мяса» недействительно, ссылаясь на паспорт здоровья работника от ДД.ММ.ГГГГ, выданного ему ООО «Первый медицинский центр» и который явился основанием для заключения и определения его пригодности к выполнению работы. О диагнозе <данные изъяты>, ему стало известно только в период рассмотрения дела. Считает, что данный диагноз был вписан в посылном листе на ВТЭК в ДД.ММ.ГГГГ году для получения группы инвалидности. <данные изъяты> у него никогда не было, а также согласно медицинским документам отсутствовали жалобы и объективные сведения о первом и последнем случае <данные изъяты> проявления. В период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ находился в стационаре ГБУЗ «Тамбовский областной госпиталь для ветеранов войн» где ему вводили определенный препарат, вызывающий <данные изъяты> состояние, также делали МРТ головного мозга с контрастом и без, по результатам которого согласно выписному эпикризу за время пребывания в стационаре <данные изъяты> состояний не было зарегистрировано. Был уволен ДД.ММ.ГГГГ. в период нахождения на больничном в связи с отсутствием у работодателя соответствующей работы, необходимой ему в соответствии с медицинским заключением

от ДД.ММ.ГГГГ. На момент увольнения другие должности ему не предлагались, однако по состоянию на ДД.ММ.ГГГГ. должность бригадира была свободна. Увольнение произошло, когда специальная оценка условий труда, определяющая уровень влияния опасных и вредных факторов производственной среды в ходе трудового процесса, еще не была утверждена. Трудовую книжку получил на руки ДД.ММ.ГГГГ. Просит иск удовлетворить в полном объеме, а также взыскать с ответчиков судебные расходы за прохождение трех диспансеров в сумме <данные изъяты>.

Представитель истца Морозова А.А. адвокат Стребков А.В. исковые требования Морозова А.А. поддержал, ранее пояснил, что приказ от ДД.ММ.ГГГГ «О порядке организации и проведения периодического (предварительного) медицинского осмотра» не соответствует закону, поскольку предполагает, что работодатель сам, своими действиями, не имея в штате эксперта, не имея в уставе указаний на соответствующий вид деятельности, провел специальную оценку условий труда. В соответствии с законом «О специальной оценке условий труда» эти работы должны выполняться только специализированными организациями, состоящими в реестре, утверждаемом Министерством труда. Кроме того, экспертные исследования, которые зафиксированы протоколами явившими основанием для специальной оценки труда, должны выполняться экспертами, включенными в реестр утверждаемом Министерством труда. Увольнение Морозова А.А. произошло, когда специальная оценка условий труда, определяющая уровень влияния опасных и вредных факторов производственной среды в ходе трудового процесса, еще не была утверждена, что свидетельствовало, что на момент увольнения Морозова А.А. ни класс вредности, ни сама вредность условия рабочего места не была установлена. Непредставление ответчиками отчетов в ПФР о вредности условий труда, влияющее на досрочное назначение пенсии работникам, работавшим на вредном производстве, свидетельствует об отсутствии вредных и опасных факторов производственной среды и трудового процесса.

Представитель ответчика ООО «Первый медицинский центр» директор Смола С.Н. исковые требования истца не признал, пояснил, что общество осуществляет медицинскую деятельность в соответствии с лицензией и в соответствии с договором, заключенным с ООО «Филье Проперти» проводит медицинские осмотры работников общества. Морозов А.А. был направлен на внеочередное медицинское освидетельствование ООО «Филье Проперти» и проходил его с ДД.ММ.ГГГГ. по ДД.ММ.ГГГГ. В направлении работодателем были указаны вредные и производственные факторы в которых был занят истец: п.8.2. Физические факторы Приложение 1. п.3.8. Приказа № 302 -Н п. 9 профессия Приложение 2, п.14, п.10 Приказа 302 Н. Истцом, при осмотре врачу- терапевту был представлен выписной эпикриз, согласно которому Морозов А.А. ДД.ММ.ГГГГ. по ДД.ММ.ГГГГ. находился на стационарном лечении в ГБУЗ «Тамбовский областной госпиталь для ветеранов войн». При выписке был поставлен основной диагноз: Диагноз по <данные изъяты>. <данные изъяты>. Диагноз: <данные изъяты>. Паспорт здоровья работника от ДД.ММ.ГГГГ. является одним из составляющих медицинских документов. В указанном паспорте имеется неправильное заполнение заключительной части, произведённую врачом – терапевтом, так как она должна заполняться врачом – профпатологом, в связи с чем, эта запись сделана ошибочно, а запись, сделанная ДД.ММ.ГГГГ. врачом-профпатологом Козыревой Э.А. обоснована и соответствует приказу № 302н. В соответствии с проведённым осмотром, полученными результатами, указанным выписным эпикризом врачебная комиссия общества ДД.ММ.ГГГГ. признала Морозова А.А. постоянно не пригодным по состоянию здоровья к отдельным видам работ. Медицинское заключение было выдано на руки Морозову А.А., он представил его работодателю, который по вышеназванному заключению принял соответствующее решение. Считает медицинское заключение законным. Более того, пребывание Морозова А.А. на лечение в период после ДД.ММ.ГГГГ. в госпитале также подтвердил поставленный диагноз.

Представители ООО «Филье Проперти» по доверенности Никифорова Н.С., Милёшин Ю.М. исковые требования истца не признали, пояснив, что в соответствии с медицинским заключением ООО «Первый медицинский центр» о пригодности или непригодности к выполнению отдельных видов работ от ДД.ММ.ГГГГ. № Морозов А.А. признан постоянно непригодным к выполнению отдельных видов работ и отсутствием у работодателя соответствующей медицинским показаниям должности, Морозов А.А. был уволен. ДД.ММ.ГГГГ. Морозов А.А. при явке в ООО «Филье Проперти» был лично уведомлен об отсутствии вакансий с условиями труда, не противопоказанными ему по состоянию здоровья и предстоящем увольнении ДД.ММ.ГГГГ. по п.8 ч.1 ст.77 ТК РФ. Истец отказался от подписи уведомления, о чем был составлен акт. Приказом от ДД.ММ.ГГГГ. Морозов А.А. был уволен, ДД.ММ.ГГГГ. в отделе персонала получил трудовую книжку. От ознакомления с приказом об увольнении истец отказался, о чем был составлен акт. О том, что истец находится на больничном, работодатель уведомлен не был. Листок нетрудоспособности от ДД.ММ.ГГГГ. для оплаты до настоящего времени Морозовым А.А. не представлен работодателю, что подтверждается выпиской из электронного журнала регистрации листков нетрудоспособности ООО «Филье Проперти» за период с ДД.ММ.ГГГГ. по ДД.ММ.ГГГГ. Непредставление листка нетрудоспособности работодателю и несообщение работодателю о временной нетрудоспособности на день увольнения, является злоупотреблением правом со стороны истца и не может служить основанием для восстановления на работе по данному основанию. Оценка условий труда была утверждена ДД.ММ.ГГГГ, после увольнения Морозова А.А. Однако согласно Приказу №302н в качестве источника информации о наличии на рабочих местах вредных производственных факторов, помимо результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, могут использоваться результаты лабораторных исследований и испытаний, полученные в рамках контрольно-надзорной деятельности, производственного лабораторного контроля, а также использоваться эксплуатационная, технологическая и иная документация. ДД.ММ.ГГГГ начали проводиться все измерения, и были составлены все протоколы по микроклимату, шуму, вибрации. При направлении Морозова А.А. на осмотр по вредности условий труда ООО «Филье Проперти» сослалось на протоколы датированные августом ДД.ММ.ГГГГ, технологическую карту ДД.ММ.ГГГГ года, технический регламент Таможенного союза «О безопасности мяса и мясной продукции» утвержденного 09.10.2013г., инструкции по эксплуатации конвейерной системы, ленточных пил и ленточных ножей, инструкцией по охране труда для обвальщика мяса 2018г., законодательные и нормативные акты. Просят в иске отказать.

Допрошенная в судебном заседании в качестве свидетеля Козырева Э.А., являющаяся главным врачом ООО «Первый медицинский центр», суду показала, что при прохождении медицинского осмотра Морозовым А.А. был представлен выписной эпикриз ТГБУЗ «Тамбовский областной госпиталь для ветеранов войн от ДД.ММ.ГГГГ., в котором указан в т.ч.диагноз «<данные изъяты>», который неизлечим, заболевание может повториться в любой момент. И если <данные изъяты> произойдет на опасном производстве, а в ООО «Филье Проперти» в непосредственном месте работы истца имеется конвейерная лента, он может попасть под неё, что приведет к травме, а возможно и к смерти. Решение по Морозову А.А. было принято на врачебной комиссии ДД.ММ.ГГГГ., после получения результатов всех анализов, после чего истцу было выдано медицинское заключение о том, что он не пригоден по специальности обвальщик мяса в ООО «Филье Проперти», поскольку выполнение данной работы работ по данной специальности относится к вредным и опасным условиям труда.

Из показаний свидетеля Машковой М.И. - врача-терапевта ООО «Первый медицинский центр» следует, что Морозов А.А. проходил в их организации медицинскую комиссию. При осмотре истец пояснил, что у него была <данные изъяты>,

в связи с чем она затребовала выписку об имеющихся у него заболеваниях. Она заполнила паспорт здоровья и подчеркнула строку «не имеет» до того, как получила выписку о состоянии здоровья Морозова А.А., в которой были указаны его диагнозы. Указанную выписку, медицинскую карту и паспорт здоровья она предоставила врачу-профпатологу для составления заключения. Она не являлась председателем врачебной комиссии, не имела права расписывать в этой графе, расписалась ошибочно.

Свидетель Кострикина Т.В. – специалист по охране труда ООО «Филье Проперти», в судебном заседании суду показала, что ДД.ММ.ГГГГ. Морозов А.А. пришел в отдел персонала, где менеджер по персоналу Никифорова Н.С. предложила ему ознакомиться с уведомлением об отсутствии вакансий, соответствующих медицинским показаниям должности. Морозов А.А. отказался от подписи в ознакомлении и получении, забрал уведомление и ушел.

Согласно показаниям допрошенного в качестве свидетеля Раковского Г.А., являющегося руководителем производства цеха по производству свинины, фаршей и маринадов ООО «Филье Проперти» следует, что между ним и истцом сложились рабочие отношения и нареканий к нему как к обвальщику мяса у него не имелось. Морозов А.А. привлекался к дисциплинарной ответственности за нарушение трудовой дисциплины. Покидал рабочее место, не являлся на работу. Какой-либо дискриминации по отношению к Морозову А.А. не допускал. Дату предоставления Морозовым А.А. медицинской справки о предоставлении легкого труда не помнит. После предоставления справки проводилась проверка в течение двух дней, и Морозов А.А. находился на легкой работе- вырезке. Решение об отстранении истца от работы принимал директор ООО «Филье Проперти», а он как прямой руководитель оформлял только первичную документацию.

Выслушав доводы сторон, заслушав заключение прокурора, полагавшего в удовлетворении требований истца отказать, допросив свидетелей, специалиста и эксперта исследовав доказательства, суд приходит к следующему:

Трудовые отношения-отношения основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции(работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретного вида поручаемой работнику работы) подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст.15 ТК РФ).

Согласно ч.2 ст.212 ТК РФ, работодатель обязан в том числе: в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счёт собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) с среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований; не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

В соответствии со ст. 213 Трудового кодекса Российской Федерации работники, занятые на тяжелых работах и на работах с вредными и (или)опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные (при поступлении на осмотры (обследования) для определения пригодности этих работников для выполнения

поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры (обследования)

Статьей 224 ТК РФ установлено, что в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению. Работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан: соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также сверхурочным работам; осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой; устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; создавать, для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации; проводить другие мероприятия.

Согласно ст. 76 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором.

В силу ч.1 ст.73 ТК РФ работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести его на другую имеющуюся у работодателя работу не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

В соответствии с ч.3 ст.77 ТК РФ если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.8 ч.1 ст.77 Трудового кодекса РФ.

Согласно п.8 ч.1 ст.77 Трудового кодекса Российской Федерации одним из оснований прекращения трудового договора является отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (ч.3 и 4 ст.73 настоящего Кодекса).

В соответствии со ст.46 ФЗ « Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации от 21 ноября 2011 № 323-ФЗ (в ред. от 29.12.2017г) в целях охраны здоровья граждан, предупреждения инфекционных и профессиональных заболеваний работники отдельных профессий, производств, предприятий, учреждений и организаций, перечень которых утверждается Правительством Российской Федерации, проходят обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры.

Порядок проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утверждён Приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

В соответствии с приказом Минсоцразвития России № 302н, обязательные периодические медицинские осмотры (обследования) проводятся в целях: динамического наблюдения за состоянием здоровья работников, своевременного выявления заболеваний, начальных форм профессиональных заболеваний, ранних признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на состояние здоровья работников, формирования групп риска по развитию профессиональных заболеваний; выявления заболеваний, состояний, являющихся медицинскими противопоказаниями для продолжения работы, связанной с воздействием вредных и (или) опасных производственных факторов и др.

В соответствии с п.4 Порядка предварительные и периодические осмотры проводятся медицинскими организациями любой формы собственности, имеющими право на проведение предварительных и периодических осмотров, а также на экспертизу профессиональной пригодности в соответствии с действующими нормативными правовыми актами. Частота проведения периодических осмотров определяется типами вредных и (или) опасных производственных факторов, воздействующих на работника, или видами выполняемых работ.

Согласно п.5 Порядка для проведения предварительного или периодического осмотра медицинской организацией формируется постоянно действующая врачебная комиссия. В состав врачебной комиссии включается врач-профпатолог, а также врачи специалисты, прошедшие в установленном порядке повышение квалификации по специальности «профпатология». Возглавляет врачебную комиссию врач-профпатолог. Состав врачебной комиссии утверждается приказом (распоряжением) руководителя медицинской организации.

Пунктом 30 Порядка установлено, что периодический осмотр является завершённым в случае осмотра работника всеми врачами-специалистами, а также выполнения полного объёма лабораторных и функциональных исследований, предусмотренных в Перечне факторов или Перечне работ. Согласно п.31 Порядка по окончании прохождения работником периодического осмотра медицинской организацией оформляется медицинское заключение в порядке, установленном п.12 и 13 настоящего Порядка.

Судом установлено, что Морозов А.А. с ДД.ММ.ГГГГ. по ДД.ММ.ГГГГ. осуществлял трудовую деятельность в ООО "Филье Проперти»" в должности обвальщика мяса в отделении обвалки и жиловки и с ДД.ММ.ГГГГ. (приказ от ДД.ММ.ГГГГ. л.д.195 т.3) в отделении обвалки и жиловки цеха по производству свинины, фаршей, маринадов на основании трудового договора №-П от ДД.ММ.ГГГГ, дополнительного соглашения от ДД.ММ.ГГГГ. (л.д. 44 т.1). В соответствии с дополнительным соглашением б.н. от ДД.ММ.ГГГГг. к трудовому договору №-П от ДД.ММ.ГГГГг. в должностные обязанности обвальщика мяса в отделении обвалки и жиловки входят следующие функции: обвалка туш и частей туш одного вида скота. Отделение мышечной, жировой и соединительной тканей с грудной, крестцовой кости; срезание мяса, шпика со свиных туш и полутуш вручную и дисковыми ножами с приданием формы отдельным частям; отделение мышечной, жировой и соединительной тканей от костей при обвалке обрубков. Указанное дополнительное соглашение не

подписано Морозовым А.А., что подтверждается актом об отказе работника от ознакомления с дополнительным соглашением от ДД.ММ.ГГГГг. Условия дополнительного соглашения фактически исполнялись Морозовым А.А. с момента приема на работу. Их объем не менялся. После отказа Морозова от подписания соглашения он продолжил выполнять объем указанных обязанностей, т.е. совершил конклюдентные действия, направленные на принятие условий дополнительного соглашения. В судебном заседании Морозов А.А. подробно пояснил о своих трудовых обязанностях, которые включены в дополнительное соглашение, это: отделение мышечной, жировой, соединительной ткани с кости вручную. Мог работать с дисковыми ножами. Продукцию после отделения складывал на конвейерную линию. В цеху было всегда холодно, были низкие температуры. По своей квалификации мог выполнять любую указанную работу. Отказа от продолжения работы не высказывал.

В соответствии со Списком контингента работников ООО «Филье Проперти», подлежащих прохождению предварительного и периодического медицинского осмотра в ДД.ММ.ГГГГ., утв. Руководителем общества и Управлением Роспотребнадзора по Тамбовской области ДД.ММ.ГГГГ. в качестве вредных и опасных производственных факторов установлены: работы в организациях пищевой промышленности, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства; работы, выполняемые непосредственно на механическом оборудовании, имеющем открытые движущие (вращающиеся) элементы конструкции; пониженная температура воздуха в производственных помещениях.

ДД.ММ.ГГГГ. Морозов А.А. представил работодателю медицинскую справку ТГБУЗ «Тамбовский областной госпиталь для ветеранов войн» № 322 от ДД.ММ.ГГГГ., согласно которой истец по состоянию здоровья нуждается в освобождении от работы, связанной с переохлаждением, длительным стоянием на ногах, подъемом тяжестей более 14 кг, психоэмоциональным напряжением, сроком на 2 месяца. ООО «Филье Проперти» был издан приказ № от ДД.ММ.ГГГГ об отстранении Морозова А.А. от работы с сохранением среднего заработка с ДД.ММ.ГГГГг. до прохождения им медицинского осмотра, и вручено направление в ООО «Первый медицинский центр» для прохождения внеочередного медицинского осмотра. В направлении, выданном в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011 № 302 н « Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» в п.8 «вредные и (или) опасные вещества и производственные факторы» в п.п. 8.2 «физические факторы» имеется ссылка на п.3.8, где вредным и (или) опасным производственным фактором, при которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры является пониженная температура воздуха в производственных помещениях, что является медицинским противопоказанием для хронических заболеваний периферической нервной системы с частотой обострения 3 раза и более за календарный год, заболевания сосудов вне зависимости от степени компенсации), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда». Основанием для направления Морозова А.А. на медицинское освидетельствование являлось необходимость проведения осмотра на возможность выполнения им работы в связи с получением медицинской справки об освобождении от работы и наличием вредных и (или) опасных производственных факторов на производстве, профессия обвальщик мяса включена в Список контингента работников ООО «Филье Проперти» подлежащих прохождению предварительного и

периодического медицинского осмотра(обследования) в ДД.ММ.ГГГГ. утверждённый директором завода и согласованный с Управлением Роспотребнадзора в соответствии с которым должность обвальщик мяса связана с вредными и опасными условиями: работа в организациях пищевой промышленности, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства - приложение 2 приказа № 302 н п.14; работы, выполняемые непосредственно на механическом оборудовании, имеющем открытые движущие (вращающиеся) элементы конструкции- приложение 2 п.10 приказа 302н; пониженная температура воздуха в производственных помещениях приложение 1 п.3.8 приказа № 302н (л.д.41-60 т.2). Оспаривая законность увольнения, истец ссылается на отсутствие надлежащих доказательств наличия вредных условий труда на его рабочем месте, отсутствие результатов специальной оценки труда на момент увольнения, а следовательно и медицинских противопоказаний для продолжения работы.

В соответствии со ст.14 ФЗ РФ от 28.12.2013 № 426 –ФЗ « О специальной оценке условий труда» условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на четыре класса- оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда.

Судом установлено, что на момент направления Морозова А.А. на медицинский осмотр и на день его увольнения специальная оценка труда на предприятии не проведена и находилась в стадии исследования.

В ходе судебного разбирательства установлено, что рабочие места на предприятии созданы ДД.ММ.ГГГГ, что подтверждается приказом от ДД.ММ.ГГГГ. №-А ФП. (л.д.1 т.20, штатным расписанием на период с ДД.ММ.ГГГГ. (л.д.2 т.2), а с ДД.ММ.ГГГГ. введено новое штатное расписание (л.д.61-64 т.2).

В соответствии с ч.2 ст.17 ФЗ « О специальной оценке условий труда» внеплановая специальная оценка условий труда проводится на соответствующих рабочих местах в течение двенадцати месяцев со дня ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест. В августе ДД.ММ.ГГГГ. в ООО «Филье Проперти», оценивающей организацией ООО «ЭАЦ «Технология труда», проводилась специальная оценка труда.

ДД.ММ.ГГГГг. были проведены исследования и измерения микроклимата рабочего места «обвальщик мяса» отделения обвалки и жиловки цеха по производству свинины, фаршей, маринадов. В соответствии с протоколом рабочего места обвальщик мяса отделения обвалки и жиловки цеха по производству свинины, фаршей, маринадов был установлен класс условий труда: вредность класс 3.2 (показатели: пребывание на производственном участке-78% рабочего времени, температуры воздуха на рабочем месте -11 градусов.

В п. 19 данного Приказа 302н предусмотрено, что периодические осмотры проводятся на основании поименных списков, разработанных на основании контингентов работников, подлежащих периодическим и (или) предварительным осмотрам (далее - поименные списки), с указанием вредных (опасных) производственных факторов, а также вида работы в соответствии с Перечнем факторов и Перечнем работ. Включению в списки контингента и поименные списки подлежат работники: подвергающиеся воздействию вредных производственных факторов, указанных в Перечне факторов, а также вредных производственных факторов, наличие которых установлено по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной в установленном порядке. В качестве источника информации о наличии на рабочих местах вредных производственных факторов, помимо результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, могут использоваться результаты лабораторных исследований и испытаний, полученные в рамках контрольно-надзорной деятельности, производственного лабораторного контроля, а также использоваться эксплуатационная, технологическая и иная документация на машины, механизмы, оборудование, сырье и материалы, применяемые работодателем при осуществлении производственной деятельности; выполняющие работы, предусмотренные Перечнем работ.

В обосновании доводов о вредных и опасных условиях производства ответчиком суду представлены техническая документация на механическое оборудование, подтверждающая наличие открытых движущихся (вращающихся) элементов, Журнал контроля температурно-влажностного режима производственных помещений с ДД.ММ.ГГГГ-ДД.ММ.ГГГГ., где отмечен низкий температурный режим в помещении. Морозов А.А. и сам не оспаривает как наличие оборудования с дисковыми ножами, так и низкий температурный режим. Суду представлена Инструкция по охране труда для обвальщика мяса, где в п.1.4 указано, что на обвальщика мяса могут воздействовать опасные и вредные производственные факторы, в частности: опасность травматизма от порезов ножом, движущиеся и вращающиеся части оборудования, пониженная температура воздуха и др. Инструктаж с истцом проведён, что подтверждается его подписью в Журнале регистрации инструктажа ДД.ММ.ГГГГ. Следовательно, в целях охраны труда, ответчик обязан был направить Морозова А.А. на медицинский осмотр. Факт наличия вредных и опасных условий труда в дальнейшем подтвержден выводами специальной оценки условий труда.

Отчёт о проведении специальной оценки условий труда в ООО «Филье Проперти» утвержден ДД.ММ.ГГГГ. карта специальной оценки условий труда обвальщика мяса цеха по производству свинины, фаршей маринадов-отделение обвалки и жиловки подтвердила наличие производственного оборудования с движущимися (вращающимися) элементами и вредных условий труда. Довод истца о том, что ответчик не направил в территориальный ПФ сведений о вредном и опасном производстве не влияет на выводы о характере производства.

При таких обстоятельствах, у суда нет оснований сомневаться в наличии вредных и опасных условий труда на производстве и конкретно рабочем месте Морозова А.А. и необходимости выполнения работодателем обязанности по направлению работника для прохождения медицинского осмотра.

Комиссией врачей, созданной приказом ООО «Первый медицинский центр» было проведено медицинское освидетельствование истца и согласно медицинскому заключению ООО «Первый медицинский центр» № от ДД.ММ.ГГГГ. установлены виды работ, к которым у Морозова А.А. выявлены медицинские противопоказания - приказ № 302н, приложение 1 п.3.8 (пониженная температура воздуха в производственных помещениях); приложение 2 п. 10 (работы на механическом оборудовании), работник Морозов А.А. признан постоянно непригодным по состоянию здоровья к отдельным видам работ.

По состоянию на ДД.ММ.ГГГГ. вакансии в ООО «Филье Проперти», соответствующих медицинским показаниям должности Морозова А.А. отсутствовали, о чем истец был уведомлен ДД.ММ.ГГГГ. От подписи в уведомлении истец отказался, о чем составлен акт.

На основании вышеназванного медицинского заключения от ДД.ММ.ГГГГ. приказом ООО «Филье Проперти» №-П от ДД.ММ.ГГГГ. трудовой договор с Морозовым А.А. был прекращен.

В обосновании требований истец ссылается на незаконность и необоснованность медицинского заключения ООО «Первый медицинский Центр», которое послужило основанием для его увольнения.

Проверяя законность и обоснованность выводов медицинского заключения ООО «Первый медицинский центр» суд приходит к следующему:

ООО «Первый Медицинский Центр» является юридическим лицом, основной деятельностью которого является оказание лечебно-диагностической, профилактической медицинской помощи, деятельность в сфере здравоохранения, в т.ч. оказание медицинских услуг по договорам с организациями. Приказом ОО «Филье Проерти» от ДД.ММ.ГГГГ. № Морозов А.А. отстранён от работы с сохранением заработной платы и направлен для прохождения медицинского осмотра (т.1л.д. 74), о чем имеется отметка в

журнале учёта направлений на предварительный (периодический) медицинский осмотр и заключений о профпригодности за номером № (л.д.77-79 т.1).

ДД.ММ.ГГГГг. ООО «Первый Медицинский Центр», именуемый «Исполнитель» и ООО «Филье Проперти» - «Заказчик» заключили договор № по условиям которого «Исполнитель» обязуется по заявкам «заказчика» оказывать услуги по проведению предварительных при поступлении на работу и периодических профилактических медицинских осмотров работников «Заказчика» (т.2 л.д. 77).

ООО «Первый Медицинский Центр» осуществляет свою деятельность на основании лицензий « № от ДД.ММ.ГГГГ (т.2л.д.170-172). В соответствии с приложением №1,2 к лицензии общество имеет право на проведение предварительных/периодических профилактических медицинских осмотров.

Приказом № ООО «Первый Медицинский Центр» от ДД.ММ.ГГГГ. (т.1 л.д.107) создана врачебная комиссия по экспертизе профессиональной пригодности к отдельным видам работ в основном составе экспертов врача-профпатолога Козыревой Э.А., врача-хирурга Беляева А.А., врача-дерматолога Ширина Н.Г. Приказом от ДД.ММ.ГГГГ. № «Об организации работы врачебной комиссии» назначена врачебная комиссия в составе председателя врачебной комиссии врача-профпатолога Козыревой Э.А. и врачей- членов комиссии. Все врачи имеют медицинское образование, прошли соответствующую переподготовку, что подтверждается представленными образовательными документами. Этим же приказом утверждено Положение о врачебной комиссии (т.1 л.д. 104-105). В соответствии с п.6 Положения решение врачебной комиссии считается принятым, если оно поддержано большинством членов врачебной комиссии. Решение вносится в медицинскую документацию. Решение по итогам совещания оформляется протоколом.

В соответствии с указанным Положением комиссией врачей был проведён осмотр Морозова А.А.. В ходе осмотра Морозов А.А. представил выписной эпикриз из стационара ГБУЗ «Тамбовский областной госпиталь ветеранов войн» (т.1 л.д.113) за период лечения с ДД.ММ.ГГГГ-ДД.ММ.ГГГГ указан диагноз основной: диагноз по <данные изъяты><данные изъяты>, <данные изъяты>. Морозов А.А. был осмотрен врачами-специалистами, так по результатам медицинского осмотра врачом-неврологом ДД.ММ.ГГГГ. вынесено заключение о негодности истца к работе с вредными и опасными производственными факторами по п.3.8 Приложения № 1 и п.10 приложения №2 приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от ДД.ММ.ГГГГ. № 302н. ДД.ММ.ГГГГ. главным врачом ООО «Первый медицинский Центр» Морозов А.А., в связи с имеющимися заболеваниями, направлен на врачебную комиссию. Согласно протокола заседания врачебной комиссии от ДД.ММ.ГГГГ. Морозов А.А. признан постоянно непригодным по состоянию здоровья к отдельным видам работ по приказу № 302 н приложения 1 п.3.8; приложения 2 п.10; на основании приложения 11 п.5.

В соответствии с медицинским заключением врачебной комиссии (л.д.120т.1) (т.1 л.д.152) Морозов А.А. признан постоянно непригодным к работе по состоянию здоровья.

В заключительном акте от ДД.ММ.ГГГГ. в п.33 данный факт подтверждён. С заключительным актом ознакомлен директор ООО «Филье Проперти» и представитель Управления Роспотребнадзора. (л.д.164-169 т.2).

Вместе с тем Морозову А.А. был выдан Паспорт здоровья, из которого следует, что Морозов А.А. не имеет противопоказаний к работе.

Судом данный факт проверен и установлено, что Паспорт здоровья с указанной отметкой заполнен в нарушение требований Приказа № 302н врачом-терапевтом Машковой М.И., что не входило в её обязанности. (т.1л.д.85)

Приказом от ДД.ММ.ГГГГ № ООО «Первый Медицинский Центр» запись «не имеет», относящаяся к состоянию здоровья Морозова А.А. и выполненная врачом-терапевтом ФИО21 в графе «Председатель врачебной комиссии», которой не являлась признана недействительной. Машковой М.И. объявлен выговор. Признано считать

Паспорт здоровья на имя Морозова А.А. действительным по результатам заключения председателя врачебной комиссии, врача-профпатолога Козыревой Э.А.

Допрошенная в судебном заседании в качестве свидетеля Машкова М.И. подтвердила факт ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей и подтвердила, что не наделена полномочиями председателя комиссии. Запись внесла до получения от Морозова А.А. выписного эпикриза. Показания свидетеля, суд принимает в качестве доказательства по делу, поскольку они объективно подтверждаются письменными доказательствами, приведёнными выше.

В обосновании незаконности выводов медицинской комиссии ООО «Первый Медицинский Центр» Морозов А.А. представил результат проверки Территориальным органом Федеральной службы по надзору в сфере здравоохранения по Тамбовской области законности проведения медицинского осмотра ООО «Первый медицинский Центр» (т.2 л.д. 136-137). По результатам проверки уполномоченным органом сделан вывод об отсутствии нарушений порядка проведения медицинского осмотра и заключения врачебной комиссии. Однако отмечено, что форма Паспорта здоровья, выданная Машковой не соответствует Приказу Министерства здравоохранения и социального развития от 12.04.2011г. № 302н, в связи с чем выдано Предостережение. Обстоятельства заполнения Паспорта здоровья судом проверены и не влияют на правильность выводов врачебной комиссии.

Для проверки обоснованности выводов врачебной комиссии ООО «Первый медицинский Центр» судом была назначена судебно-медицинская экспертиза.

На разрешение экспертов был поставлен вопрос: Имел ли Морозов А. АлексА., ДД.ММ.ГГГГ года рождения, какое-либо заболевание, препятствующее ему выполнению работы по специальности «обвальщик мяса» в отделении обвалки и жиловки цеха по производству свинины, фарше, маринадов в ООО «Филъе Проперти» по состоянию на ДД.ММ.ГГГГ и на ДД.ММ.ГГГГ?

Согласно выводам экспертов № от ДД.ММ.ГГГГ. (т.3 л.д.29-37) у Морозова А.А. фактически с ДД.ММ.ГГГГ года были диагностированы заболевания, по поводу которых последний неоднократно проходил стационарное лечение:

- 1) <данные изъяты>
- 2) <данные изъяты>.
- 3) <данные изъяты>.
- 4) <данные изъяты>.
- 5) <данные изъяты>

Все перечисленные заболевания имелись у Морозова А.А. и на указанные периоды времени « ДД.ММ.ГГГГ и ДД.ММ.ГГГГ».

В соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011г года № 302н, а именно: приложением № 1 пунктом 3.8; приложением № 2 пунктом 10; приложением № 11 пунктом 5, заболевания, указанные в пункте 1) являются медицинскими противопоказаниями по допуску работника в качестве обвальщика и жиловщика мяса к производственной деятельности в отделении обвалки и жиловки цеха по производству свинины, фарша, маринадов. Выводы экспертов подтвердили правильность медицинского заключения ООО «Первый Медицинский Центр».

Оспаривая выводы экспертов, Морозов А.А. ссылается на пояснения специалиста Панова М.Е.

В соответствии с ч.1,2 ст. 67 ГПК РФ суд оценивает доказательства по своему внутреннему убеждению на всестороннем, полном, объективном и непосредственном исследовании имеющихся в деле доказательств. Никакие доказательства не имеют для суда заранее установленной силы.

Допрошенный в качестве специалиста Панов Н.Е., пояснил суду, что ему истцом представлены медицинские документы, изучив которые пришёл к выводу о том, что заключение комиссионной судебно-медицинской экспертизы противоречиво, поскольку

<данные изъяты> состояние имеется только в диагнозе, а самого заболевания фактически нет. Полагает, что в заключении также нет сведений о первом или последнем <данные изъяты>, считает, что данное противоречие должно было быть устранено экспертным путем. В связи с тем, что указанные заболевания относятся к неврологическому роду заболеваний, в состав комиссии экспертов должен входить специалист – невролог. Медицинского специализированного обследования Морозову А.А. не производили и выводы сделаны только на основе медицинских данных, а в медицинских данных до ДД.ММ.ГГГГ года диагноза <данные изъяты> не существовало. Считает, что поскольку Морозов А.А. перенес <данные изъяты>, то у него сохраняется угроза осложнения. В период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ Морозов А.А. находился в стационаре ГБУЗ «Тамбовский областной госпиталь для ветеранов войн», согласно выписному эпикризу за время пребывания в стационаре <данные изъяты> состояний не было зарегистрировано, в связи с чем полагал, диагноз <данные изъяты> снят.

При оценке пояснений специалиста, суд исходит из следующего: специалист не представил суду письменного заключения, точный перечень исследованных им медицинских документов, отсутствие которого не позволяет суду сделать вывод о полноте представленного специалисту объекта исследования, и как следствие принять заключение специалиста в качестве доказательства по делу.

Судом исследовались медицинские документы ГБУЗ «Тамбовский госпиталь для ветеранов войн» на имя Морозова А.А., из которых следует, что помимо прочих заболеваний, препятствующих выполнению работы, заболевание «<данные изъяты>» возникло у Морозова А.А. с ДД.ММ.ГГГГ. Так, в имеющихся записях от ДД.ММ.ГГГГ. от ДД.ММ.ГГГГ, следует, что именно со слов Морозова А.А. записано присутствие у него <данные изъяты> и выставлен диагноз «<данные изъяты>», тогда как специалист Панов М.Е. указывает на первичный диагноз «<данные изъяты>» в ДД.ММ.ГГГГ., что не соответствует фактическим обстоятельствам дела. Морозов А.А. в судебном заседании ссылается на недостоверность записи, указывая при этом, что врачи, выполнившие указанную запись, намерено, без объективных данных, внесли записи, для того, чтобы в будущем ему назначили группу инвалидности, не приводя каких-либо доказательств.

Суд, оценивая медицинскую документацию, не принимает пояснения истца, поскольку они объективно не подтверждаются иными доказательствами. Морозову А.А. выставлялись диагнозы в течение длительного времени, не обжаловались им.

Исследуя экспертное заключение и оценивая его с точки зрения допустимости, суд допросил эксперта. Допрошенный в качестве эксперта Бестолченков А.В., входивший в состав экспертов давших заключение комиссионной судебно-медицинской экспертизы №, в судебном заседании пояснил, что при проведении экспертизы делался анализ медицинских документов и учитывалось не только самостоятельное заболевание как <данные изъяты>, а все заболевания, которые имелись у Морозова А.А. Кроме изучения медицинских документов был проведен осмотр Морозова А.А., в ходе которого был собран анамнез. По заболеваниям препятствующим выполнению работ эксперты руководствовались Приказом №302н, согласно которого указаны основные заболевания – это заболевания сопровождающиеся расстройством сознания: эпилепсия, и эпилептические синдромы различной этиологии, синкопальные синдромы различной этиологии (п. 48), и дополнительные медицинские противопоказания указанные в перечне факторов и перечне работ - это вестибуло-атактический синдром, расстройства эмоционально-волевой сферы, стойкий цефалгический синдром и т.д. (п. 49). Соответственно основанное противопоказание было <данные изъяты>, а остальные заболевания, которые указаны в п. 1.1 были как дополнительные заболевания, т.е. если бы не было <данные изъяты>, то подпали бы другие заболевания. Эксперт также пояснил, что <данные изъяты> является изменение тонуса кровеносных сосудов, которые осуществляют питание головного мозга, из-за чего происходит недостаточный

приток крови к этому органу. Соответственно, иногда бывает обострения, иногда бывают ремиссии. Ответ на поставленный вопрос был возможен только по результатам исследования медицинских документов, путем изучения диагнозов имеющих на исследуемый период. Иных способов подтверждающих заболевание на тот период, кроме изучения медицинских документов, нет и не применялось.

Оспаривая заключения экспертов, истец ссылается на факт снятия диагноза «<данные изъяты>» в ДД.ММ.ГГГГ, представил суду выписку, подтверждающую данное обстоятельство. Суд не может принять это в качестве доказательства, опровергающего выводы экспертов и медицинской комиссии, поскольку отсутствие данного диагноза произошло в ДД.ММ.ГГГГ года, после проведенного лечения и после увольнения истца.

Следовательно, суд принимает в качестве доказательства заключение комиссионной судебно-медицинской экспертизы, врачебной комиссии ООО «Первый медицинский Центр» поскольку в судебном заседании не добыто и не представлено доказательств, опровергающих выводы экспертов. Напротив, исследовательская часть соответствует медицинским документам Морозова А.А.

Анализируя изложенное, суд приходит к выводу о законности и обоснованности медицинского заключения ООО «Первый Медицинский Центр», и в удовлетворении иска в этой части истцу надлежит отказать. В связи с этим, законных оснований для взыскания компенсации морального вреда с ООО «Первый медицинский Центр» нет.

Согласно п.8 ч.1 ст.77 Трудового кодекса Российской Федерации одним из оснований прекращения трудового договора является отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (ч.3 и 4 ст.73 настоящего Кодекса).

Оспаривая законность увольнения, Морозов А.А. ссылается от нарушения порядка увольнения, а именно: ему не предложили вакантные должности, такие как бригадир.

Суд проверил наличие вакантных должностей, которые бы соответствовали квалификации истца и медицинским показаниям.

Суду представлены штатные расписания с ДД.ММ.ГГГГ., утвержденные приказом №-А ФП от ДД.ММ.ГГГГ. и штатная расстановка по состоянию на ДД.ММ.ГГГГ. Согласно представленным доказательствам на предприятии на день увольнения истца имелось 93 вакансии: бухгалтер, менеджер по обучению, специалист по подбору персонала, менеджер по работе с фермерами, специалист по ИТ. Перечисленные должности не соответствуют квалификации истца, поскольку требуют наличия образования и специальных условий, что подтверждается должностными требованиями.

Такие вакансии как: грузчик, обвальщик мяса, жиловщик мяса и субпродуктов, изготовитель мясных полуфабрикатов, весовщик-упаковщик, оператор пилы, оператор шкуроемной машины, грузчик (цеха) относится к работам с вредными условиями труда, аналогичные должности истца, что подтверждается Списком контингента работников ООО «Филье Проперти». Должность бригадира отделения обвалки и жиловки цеха по производству свинины, фаршей, маринадов, занимаемая Селезнёвой С.Н. освободилась ДД.ММ.ГГГГ. в связи с уходом Селезнёвой С.Н. в отпуск по беременности и родам, что подтверждается приказом от ДД.ММ.ГГГГ. (л.д.142 Т.2.) Однако, рабочим местом бригадира является цех по производству свинины, фаршей, маринадов-отделение обвалки и жиловки. В соответствии со Списком контингента работников ООО «Филье Проперти», подлежащих прохождению предварительного и периодического медицинского осмотра (обследования) в ДД.ММ.ГГГГ. должность бригадира относится к вредным (опасным) профессиям в связи с пониженной температурой воздуха в производственных помещениях. Данные обстоятельства не оспаривает и истец. Класс условий труда по параметрам микроклимата относится к 3.2,

что относится к вредным (опасным) факторам производства, что впоследствии также подтверждено и специальной оценкой труда. Следовательно, указанная должность также не может быть предложена истцу в связи с вредными условиями труда.

Исследовав представленные доказательства, суд приходит к выводу, что на момент увольнения истца вакантных должностей, выполнение которых не противопоказаны по состоянию здоровья на предприятии отсутствовали. Морозов А.А. прибыл на работу ДД.ММ.ГГГГ для сдачи листка нетрудоспособности, закрытого ДД.ММ.ГГГГ, что не оспаривается истцом. Истцу было представлено уведомление о предстоящем увольнении с ДД.ММ.ГГГГ. и об отсутствии вакансий от ДД.ММ.ГГГГ. от подписи в котором он отказался, получив на руки второй экземпляр, что подтверждено актом от ДД.ММ.ГГГГ (л.д.84 т.1). Морозов А.А. отрицает факт предъявления ему настоящего уведомления.

Суд обозревал в судебном заседании подлинник приказа об увольнении, копия которого не содержит указаний на основание увольнения акт об отказе работника от ДД.ММ.ГГГГ. Однако, помимо представленного акта, суд допросил в качестве свидетеля Кострикину Т.В., подтвердившую данное обстоятельство. Оснований сомневаться в показаниях свидетеля у суда не имеется. Суд принимает акт от ДД.ММ.ГГГГ. в качестве доказательства. Кроме того, как указано выше, суд исследовал фактические вакантные должности на день увольнения и возможность истца выполнять работы по этим должностям. Суд не установил должность по которой истец по своему состоянию здоровья мог бы выполнять работу.

Оспаривая законность увольнения, истец указывает, что увольнение произведено в период временной нетрудоспособности.

Суду истцом представлена копия листка нетрудоспособности, открытого ДД.ММ.ГГГГ. при этом он указывает, что ответчику об открытии больничного сообщил ДД.ММ.ГГГГ, так как ему об этом говорил врач.

Представители ответчиков оспаривают данный факт.

Суд, оценивая данные обстоятельства, приходит к следующему, знать достоверно об открытии листка нетрудоспособности накануне события невозможно. Об открытии листка нетрудоспособности работник обязан сообщить работодателю, что Морозов А.А. не выполнил. Листок нетрудоспособности до настоящего времени работодателю не направлен, что не оспаривает истец.

В соответствии со ст. 10 ГК РФ добросовестность участников гражданских правоотношений и разумность их действий предполагается. Не допускается заведомо недобросовестное осуществление гражданских прав (злоупотребление правом).

В данном случае суд признаёт недобросовестное поведение истца.

Кроме того, увольнение работника по п.8 ч.1 ст.77 ТК РФ не зависит от воли сторон, в частности работодателя, а запрет на увольнение в период временной нетрудоспособности относится исключительно к увольнениям по инициативе работодателя, тогда как в данном случае основанием для увольнения явилась не воля сторон договора, а объективные обстоятельства, препятствующие истцу продолжению работы. Следовательно, установленный ч.6 ст. 81 ТК РФ запрет на увольнение работника по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности в данной ситуации не может рассматриваться.

При получении медицинского заключения о противопоказаниях к работе работодатель, согласно ст.73 ТК РФ, обязан перевести работника на работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, с его письменного согласия. Если согласия нет или соответствующая работа у работодателя отсутствует, то он обязан отстранить работника от работы на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы. Эта норма корреспондирует к ч.2 ст.212 ТК РФ, согласно которой работодатель обязан в числе прочего обеспечить недопущение работников к исполнению трудовых обязанностей в случае медицинских противопоказаний. По медицинскому заключению Морозов А.А. постоянно непригоден

к выполнению трудовых обязанностей. В случае отсутствия подходящей работы работодатель обязан прекратить трудовой договор по п.8 ч.1 ст.77 ТК РФ с выплатой 2-недельного выходного пособия (ч.3 ст.178 ТК РФ). Денежная компенсация истцом получена, что подтверждается представленным расчётом и платёжным поручением о переводе расчётной суммы.

В соответствии с п.2.1 Определения Конституционного Суда РФ ОТ 14.07.2011г № 887-О-О такое основание увольнения, как отсутствие у работодателя соответствующей работы, предусмотрено в целях недопущения выполнения работником работы, противопоказанной ему по состоянию здоровья, направлено на охрану здоровья работника и поэтому не может рассматриваться как нарушающее его права.

Морозов А.А., оспаривая увольнение, ссылался на дискриминацию в отношении к нему со стороны руководителя производства Раковского Г.А., который неоднократно писал на него докладные. Допрошенный в судебном заседании Раковский Г.А. факт дискриминации не подтвердил. Суду представлены приказы о наложении дисциплинарного взыскания на Морозова А.А. за отсутствие на рабочем месте по неуважительной причине. Так, с ДД.ММ.ГГГГ.по ДД.ММ.ГГГГ. Морозов А.А. отсутствовал на рабочем месте. Документы, подтверждающие уважительность причин своего отсутствия работодателю не представил. В письменном сообщении указал, что получил бытовую травму. Больничный лист не получал. В судебном заседании истец пояснил, что объяснение не верное, фактически все 6 дней он находился в г.Астрахань на охоте. Приказом от ДД.ММ.ГГГГ г. Морозову А.А. объявлен выговор.

Приказом от ДД.ММ.ГГГГ. за отсутствие на рабочем месте ДД.ММ.ГГГГ. без уважительной причины Морозову А.А. объявлен выговор. Одним из оснований явилась служебная записка руководителя производства Раковского Г.А.. В своём объяснении Морозов А.А. указал, что «ушёл домой по причине выполнения своей работы. Нарезал шашлык 1т. 300кг. в одну харю».

Приказы о наложении взысканий истец не оспаривал. Каких-либо доказательств дискриминационного отношения работодателя к истцу судом не установлено.

С учётом установленных обстоятельств, ООО «Филье Проперти» имел правовые основания для увольнения истца в связи с невозможностью выполнения работы в противопоказанных условиях труда и дальнейшего трудоустройства в силу обязательных для исполнений работодателем предписаний ст. ст. 212 и ст.76 ТК РФ.

В силу ст. 237 ТК РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Оснований для восстановления на работе судом не установлено, что влечёт за собой отказ в удовлетворении требований о взыскании среднего заработка и компенсации морального вреда и понесенных расходов.

Руководствуясь ст.ст.194-198 ГПК РФ, суд

Р Е Ш И Л :

В удовлетворении исковых требований Морозова А. АлексА.а к ООО «Филье Проперти», ООО «Первый медицинский центр» о признании незаконным и отмене приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, выплате по листку нетрудоспособности, о признании медицинского заключения недействительным, компенсации морального вреда, взыскании расходов, отказать.

Решение может быть обжаловано в Тамбовский областной суд через Тамбовский районный суд Тамбовской области в течение месяца со дня принятия решения суда в окончательной форме.

Судья- Е.А.Клепикова

Задание. Решение практических задач (казусов).

Задача 1

При проведении предварительного медицинского осмотра Маркелова, поступавшего на должность врача противотуберкулезного диспансера, было установлено, что год назад он перенес заболевание туберкулезом. Работодатель отказал Маркелову в заключении трудового договора на основании заключения медицинской комиссии о противопоказании для него данной работы. Маркелов подал исковое заявление в суд о необоснованном отказе в заключении договора, ссылаясь на положения законодательства об охране здоровья, где государство гарантирует защиту от дискриминации, обусловленной наличием каких-либо заболеваний. В заявлении он просил суд принять решение, обязывающее работодателя заключить с ним договор. Кроме этого, заявитель настаивал на том, что забота о здоровье является его личным делом.

Для каких категорий работников предусмотрены обязательные и периодические медицинские осмотры (обследования)? Законны ли действия работодателя в данном случае? Какое решение должен принять суд?

Задача 2

Руководитель ООО «Родина» принял на работу до конца сельскохозяйственного сезона Алексееву для проведения работ по дезинсекции растений и борьбе с вредителями и Семенова, в 2020 г. окончившего общеобразовательную школу, для выполнения ежедневно работ в течение 3 часов по уходу за растениями в помещении тепличного комплекса.

Правомерны ли действия руководителя?

Задача 3

Антипов, обучающийся в ПТУ по специальности токарь-фрезеровщик, для прохождения в течение 1 месяца летней производственной практики был направлен на Тамбовский электромеханический завод. Руководителем практики был назначен Романов, который провел с практикантом устный инструктаж по правилам техники безопасности и затем допустил его к работе. В течение 5 дней Антипов работал под контролем Романова. Романов, отметив хорошие способности ученика, предложил Антипову выполнять вместе с ним работу, которая по окончании практики будет оплачена. Антипов согласился. За три дня до истечения практики при изготовлении очередной детали в результате несчастного случая Антипов лишился руки. Кто является ответственным за соблюдение правил охраны труда? Какие последствия для Романова и организации наступят в результате данного несчастного случая? Имеет ли Антипов право на получение обеспечения по социальному страхованию?

Задача 4

Крылов по устному распоряжению работодателя был направлен в филиал организации. По пути в филиал на принадлежащем ему автомобиле Крылов попал в аварию, в результате которой получил увечья и был признан инвалидом 1 группы.

Является ли данный случай связанным с производством? В каком порядке он должен быть расследован?

Задача 5

22 августа в начальник цеха Курбатов попросил задержаться после работы Захарчука и Томилина и отработать сверхурочно 2 ч. для перевыполнения плановых работ (перед назначенной на 23 августа проверкой контрольной комиссией результатов работы цеха за квартал), за что пообещал каждому из работников ходатайствовать перед руководителем о выплате им квартальной премии, после чего отправился домой. Стараясь завершить работу быстрее, Захарчук и Томилин нарушили правила техники безопасности при проведении работ, и в результате полученных увечий Томилин погиб. На следующий день работа комиссии по расследованию несчастного случая в составе руководителя

организации и начальника цеха Курбатова завершилась установлением факта выполнения работы во внерабочее время и составлением акта о несчастном случае, не связанным с производством. На заявление Захарчука о том, что он и Томилин были привлечены к сверхурочным работам по распоряжению Курбатова, последний указал, что в этот день по завершении смены отправился домой и никого к сверхурочным работам не привлекал. Правомерно ли заключение комиссии? Какие действия должен предпринять работодатель при несчастном случае на производстве? Оцените правомерность действий лиц, фигурирующих в задаче?

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993, с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации, 04.08.2014, № 31, ст. 4398.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12. 2001 г. № 198 – ФЗ// Собрание законодательства Российской Федерации, 07.01.2002. ст. 424.
3. О специальной оценке условий труда: федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2013. № 52 (часть I). Ст. 6991.
4. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний: федеральный закон РФ от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 1998. № 31. Ст. 3803.
5. Об утверждении Правил установления степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний: постановление Правительства РФ от 16.10.2000 г. № 789 // СЗ РФ. 2000. N 43. Ст. 4247.
6. Об утверждении Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний: постановление Правительства РФ от 15.12.2000 г. № 967 // СЗ РФ. 2000. № 52 (Часть II). Ст. 5149.
7. О формах документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и об особенностях расследования несчастных случаев на производстве: постановление Правительства РФ от 31.08.2002 г. № 653 // СЗ РФ. 2002. № 36. Ст. 3497.
8. Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда: постановление Правительства РФ от 27.12.2010 г. № 1160 // СЗ РФ. 2010. № 2. Ст. 342.
9. Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях: постановление Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73 // РГ. 2002. № 237.
10. О формах документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве: приказ Минздравсоцразвития РФ от 15.04.2005 г. № 275 // БНПАФОИВ. 2005. № 22.

Материалы правоприменительной практики

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета – Федеральный выпуск, 8.04.2004, № 3449 (0).

Решение по делу №№ 2-278/2020 /<https://sudact.ru/regular/doc/rtya48H7Htlu/>

Интернет-источники

1. Конвенции и рекомендации МОТ // База данных МОТ URL: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0>.

Тема 9. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников

План семинарского занятия

1. Общие положения об особенностях регулирования труда отдельных категорий работников
2. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.
3. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет.
4. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллективного исполнительного органа организации.
5. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
6. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.
7. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах.
8. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.
9. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц.
10. Особенности регулирования труда надомников.
11. Особенности регулирования труда дистанционных работников.
12. Труд лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
13. Особенности регулирования труда работников транспорта.
14. Особенности регулирования труда педагогических работников.
15. Особенности регулирования труда работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации.
16. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций.
17. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров.
18. Особенности регулирования труда других категорий работников.

Методические рекомендации

Трудовое право, как, впрочем, и любая другая отрасль права, характеризуется единством и дифференциацией. В регулировании общественных отношений в сфере труда существует объективная необходимость сочетания единства и дифференциации правового воздействия на поведение их участников. Это обусловливается целым рядом обстоятельств как объективного, так и субъективного свойства. Обстоятельства, положенные в основу дифференциации трудового права, можно разделить на две основные группы:

- 1) объективные — связанные с условиями труда (независимые от свойств личности человека);
- 2) субъективные, связанные с личными качествами самого человека, такими как возраст, пол, инвалидность и т. д.

На практике мы имеем дело с двумя видами норм. С одной стороны, имеются нормы общего характера, закрепляющие принципиальные положения для всех работников без исключения, обеспечивающие единство регулирования в данной сфере. С другой стороны, существуют нормы, учитывающие особенности труда отдельных категорий работников.

Особенности правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями связаны с теми специфическими социальными ролями, которые осуществляет женщина и лица, воспитывающие детей без матери. Особенности правового регулирования труда этой категории работников касаются в первую очередь таких институтов права, как трудовой договор, рабочее время и время отдыха, охрана труда, и предусмотрены гл. 40 ТК РФ.

Особенности правового регулирования труда работников в возрасте до 18 лет (несовершеннолетних) обусловлены процессом физического и нравственного становления молодого человека. Для них установлены как ограничения, так и дополнительные гарантии, которые предусмотрены гл. 42 ТК РФ.

Особенности регулирования труда руководителя организации определяются гл. 43 ТК РФ. Они распространяются на руководителей организаций, за исключением случаев, когда руководителем является единственный участник (учредитель) организации, либо управление организацией осуществляется по договору с другой организацией или индивидуальным предпринимателем.

Правовое положение руководителей различных юридических лиц основывается на общих правах и обязанностях, характерных для правового статуса обычного работника, и на особых правах, обязанностях и ответственности, которые адресованы только руководителям. При этом правовое положение руководителя может существенно отличаться от правового положения других работников организации, превращая его в специальный субъект трудового права.

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, установлены гл. 44 ТК РФ. Совместительство есть выполнение работником другой регулярно оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Работа по совместительству может выполняться как по основному месту работы (внутреннее совместительство), так и в других организациях (внешнее совместительство).

Особенности регулирования работы по совместительству для отдельных категорий работников (педагогических, медицинских и фармацевтических работников, работников культуры) помимо особенностей, установленных ТК РФ и иными федеральными законами, могут устанавливаться в порядке, определяемом Правительством РФ, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений.

Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом, установлены гл. 47 ТК РФ. Из легального определения вахтового метода, данного в ст. 297 ТК РФ, следуют две особенности, отличающие его от обычных способов организации работы: выполнение работы вне постоянного места жительства работников и невозможность их ежедневного возвращения к месту постоянного проживания или места жительства.

Особенности правового регулирования труда лиц, работающих у работодателей — физических лиц, прежде всего, вызваны внутренней организацией таких работодателей (гл. 48 ТК РФ). Физические лица могут выступать в качестве работодателей, заключая с работниками трудовые договоры для выполнения не запрещенной ТК РФ и иными федеральными законами работы. Нанимать работников физические лица могут в предпринимательских (коммерческих) целях, при осуществлении профессиональной деятельности и для работы в домашнем потребительском хозяйстве.

Особенности правового регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, касаются, прежде всего, режима труда и отдыха, оплаты труда, компенсации расходов по переезду, а также социальных гарантий (гл. 50 ТК РФ). Районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности — это территории с дискомфортными условиями проживания, характеризующиеся совокупностью природно-климатических, географических, социально-экономических и

медико-биологических факторов, оказывающих неблагоприятное воздействие на человека и обуславливающих повышенные затраты на производство продукции и жизнеобеспечение людей.

Особенности регулирования труда работников транспорта (гл. 51 ТК РФ), определяются, прежде всего, тем, что транспортные средства представляют собой источник повышенной опасности. Поэтому трудовое законодательство предъявляет особые требования к приему на работу, рабочему времени, времени отдыха и дисциплине труда лиц, работа которых непосредственно связана с движением транспортных средств. Особенности правового регулирования труда педагогических работников установлены гл. 52 ТК РФ.

Работодателем для педагогических работников является образовательная организация, осуществляющая образовательный процесс, т.е. реализующее одну или несколько образовательных программ и обеспечивающее содержание и воспитание обучающихся, воспитанников. Статьи 331 и 351.1 ТК РФ предусматривает обстоятельства, которые препятствуют осуществлению педагогической деятельности.

В результате изучения темы студент должен:

знать

- понятие особенностей регулирования труда, основание и порядок их установления;
- основные особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями, несовершеннолетних, руководителей организаций;

уметь

- грамотно применять правовые позиции судов при предоставлении дополнительных прав или их ограничении отдельным категориям работников;

владеть

- навыками выявления правовых оснований для установления особенностей регулирования труда в конкретных практических ситуациях;
- способностью применения положений законодательства, ограничивающих или дополняющих общие правила, в конкретных практических ситуациях.

Терминологический словарь

Вахтовый метод - особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания.

Вахтовый метод применяется при значительном удалении места работы от места постоянного проживания работников или места нахождения работодателя в целях сокращения сроков строительства, ремонта или реконструкции объектов производственного, социального и иного назначения в необжитых, отдаленных районах или районах с особыми природными условиями, а также в целях осуществления иной производственной деятельности (Ст.297 ТК РФ).

Надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет (Ст.310 ТК РФ).

Особенности регулирования труда - нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила (Ст.251 ТК РФ).

Сезонными признаются работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего, как правило, шести месяцев (Ст.293 ТК РФ).

Совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время (Ст.282 ТК РФ).

Задания, направленные на формирование знаний.

Тестовые задания

1. К каким работам можно привлекать беременных женщин?:
А) к сверхурочным;
Б) к работе в ночное время;
В) в выходные и нерабочие праздничные дни;
Г) с гибким режимом труда.
2. Каким способом работающие женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, могут быть привлечены к работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни?:
А) по приказу работодателя;
Б) по соглашению сторон трудового договора;
В) с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено медицинским заключением;
Г) с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
3. В каком случае женщина не может требовать предоставления ежегодного отпуска независимо от стажа работы у данного работодателя?:
А) перед отпуском по беременности и родам;
Б) непосредственно после отпуска по беременности и родам;
В) по окончании отпуска по уходу за ребенком;
Г) в период использования отпуска по уходу за ребенком.
4. В каком размере и когда предоставляется ежегодный отпуск работнику в возрасте до 18 лет?:
А) 31 календарных дней и в удобное для них время;
Б) 28 рабочих дней по графику отпусков;
В) 30 рабочих дней по приказу работодателя;
Г) календарный месяц и в удобное для них время.
5. Какой орган не участвует в решении вопроса о расторжении трудового договора с работником в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя?:
А) выборный орган первичной профсоюзной организации;
Б) государственная инспекция труда;
В) комиссия по делам несовершеннолетних;
Г) комиссия по охране труда.
6. На основании чего определяется конкретный срок срочного трудового договора с руководителем организации:
А) Трудового кодекса РФ;
Б) учредительных документов организации;
В) соглашения сторон трудового договора;
Г) учредительными документами организации или соглашением сторон.
7. За какой срок должен предупредить руководитель о досрочном расторжении трудового договора по своей инициативе:
А) за две недели;
Б) за месяц;
В) не позже чем за месяц;
Г) не позже чем за три месяца.
8. С разрешения каких органов и лиц руководитель организации может работать по совместительству:
А) уполномоченного органа юридического лица;
Б) собственника имущества организации;
В) уполномоченного собственником лица (органа);
Г) уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации, либо уполномоченного им лица (органа).

9. Где допускается совместительство?:

- А) по месту основной работы;
- Б) у другого работодателя;
- В) у других работодателей;
- Г) по месту основной работы и у других работодателей.

10. Какой продолжительности рабочее время допускается при совместительстве:

- А) не более четырех часов в день;
- Б) не более половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников;
- В) не более пяти часов в день;
- Г) не более четырех часов в день и не более половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

11. Предоставляется ли ежегодный оплачиваемый отпуск совместителю?:

- А) нет;
- Б) да, но в другое время, чем отпуск по основному месту работы;
- В) да, но длительностью не более одной недели;
- Г) да, одновременно с отпуском по основному месту работы и длительностью по совмещаемой работе.

12. Когда работодатель обязан предупредить совместителя в письменной форме о прекращении трудового договора не менее чем за две недели?:

- А) если трудовой договор был заключен на неопределенный срок;
- Б) если вместо совместителя будет принят работник, для которого работа будет основной;
- В) если заключен срочный трудовой договор;
- Г) если трудовой договор был заключен на неопределенный срок и причиной увольнения является заключение трудового договора с другим работодателем.

13. Как правило, на какой максимальный срок возможно заключение трудового договора на выполнение сезонных работ?:

- А) до двух месяцев;
- Б) до года;
- В) до шести месяцев;
- Г) до четырех месяцев.

14. По общему правилу продолжительность вахты не должна превышать:

- А) трех месяцев;
- Б) одного месяца;
- В) двух месяцев;
- Г) одного года.

15. К работам, выполняемым вахтовым методом, не могут привлекаться:

- А) работники в возрасте до восемнадцати лет, беременные женщины, а также лица, имеющие противопоказания к выполнению работ вахтовым методом в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- Б) беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, а также лица, имеющие противопоказания к выполнению работ вахтовым методом в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- В) работники в возрасте до шестнадцати лет, беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, а также лица, имеющие противопоказания к выполнению работ вахтовым методом в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- Г) работники в возрасте до восемнадцати лет, беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, а также лица, имеющие противопоказания к

выполнению работ вахтовым методом в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

16. Документом, подтверждающим период работы у работодателя – физического лица, не являющегося частным предпринимателем является:

- А) трудовой договор, заключенный в письменной форме;
- Б) трудовая книжка;
- В) приказ работодателя о приеме на работу;
- Г) заявление о приеме на работу.

17. Об изменении определенных сторонами условий трудового договора работодатель – физическое лицо в письменной форме должен предупредить работника не менее чем за:

- А) четырнадцать календарных дней;
- Б) десять рабочих дней;
- В) два месяца;
- Г) тридцать календарных дней.

18. Надомниками считаются лица:

- А) заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому;
- Б) заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет;
- В) заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет в свободное от основной работы время;
- Г) заключившие трудовой договор о выполнении работы исключительно в помещении, предоставляемом работодателем, и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем.

19. Работникам, постоянно работающим в районах Крайнего Севера, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью ... календарных дня (ей):

- А) 12;
- Б) 28;
- В) 24;
- Г) 16.

20. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более:

- А) 32 часов в неделю;
- Б) 36 часов в неделю;
- В) 24 часов в неделю;
- Г) 6 часов в день.

21. Объявление работника, работающего в представительстве РФ за границей, персоной нон грата является:

- А) мерой поощрения;
- Б) мерой дисциплинарного взыскания;
- В) основанием для пролонгации трудового договора;
- Г) основанием для досрочного прекращения трудового договора.

Задание. Составьте таблицу «Основания и порядок установления особенностей регулирования труда отдельных категорий работников по трудовому законодательству РФ»

Задания, направленные на формирование умений

Задание. Составьте проект трудового договора заключаемого с (индивидуально, на выбор):

Гендиректор ООО

Работник по совместительству

Помощник по хозяйству

Доцент ВУЗа

Монтажер, работающий вахтовым методом

Тренер по футболу

Дипломат

Работающий сторожем в православном храме

Задание. Подготовка к дебатам на тему: «Особенности регулирования труда иностранных граждан и лиц без гражданства»

«Критерия истины нет, есть выбор приблизительных знаний, гипотез, чаще всего неточных, ложных. Мы приближаемся к истине, отбрасывая ошибочные, ложные суждения. Механизм преодоления ложных суждений – их обсуждение с разных сторон, порой с противоположных позиций. Дебаты – способ приближения к истине».

Карл Поппер

В команде каждый участник выполняет разные функции и тем самым приносит очки. Разные позиции складываются в единое целое. Поэтому в дебатах должна быть команда. - Чем «команда» отличается от «группы»?

Согласно установкам данной технологии термин «команда» подразумевает наличие участников с разными, а главное, взаимодополнительными функциями. Эта характеристика качественно отличает команду от группы, в которой вполне могут работать участники либо с одинаковыми, либо не связанными друг с другом, автономными функциями.

В процессе дебатов обсуждаются насущные человеческие ценности. Доказывается нечто, что отвечает нашим ценностям, мировоззрению.

Для проведения данной деловой игры ее участникам (в дальнейшем оппонентам) необходимо подготовить кейс.

Кейс – это система доказательств, которую оппоненты используют, чтобы обосновать свою позицию. Важно обратить внимание, что основной образовательной единицей в этой схеме выступает не кейс одной команды, а связка «кейс-антикейс»

Обсуждение этого вопроса даст возможность слушателям понять, что данная технология формирует у учащихся критическое отношение к натуральному восприятию имеющейся картины мира, настраивает их на существование в пространстве «разного», толерантного отношения к «другому».

Структура кейса: - тезисы;

- критерии;
- аргументы;
- доказательства;
- поддержки.

Тезис – это основное положение, которое обосновывает команда в процессе дебатов (актуальность и определение понятий, касающихся содержания тезиса).

Критерии – это суждения, связывающие тезис и аргумент. С помощью критерия определяется «коридор», по которому команда будет вводить обоснование своего тезиса. Его можно рассматривать, как средство оценки и как цель, на которую команда обращает тезис. Как цель критерий ясно определяет, какую именно точку зрения защищает утверждающая сторона, а также устанавливает и задачу, которая устанавливается в контексте данного обсуждения

Отрицающая сторона соглашается с критерием утверждающей стороны или не соглашается. Во втором случае предлагает иной критерий, убедительно показав, почему именно данный критерий и является целью дебатов.

Аргументы – это общие положения, приводимые командой для доказательства или опровержения тезисов. Они должны быть истинными и очевидными с точки зрения команды. Необходимо выделить 1-2 наиболее значимых аргумента и тщательно их разработать (привести доказательства и поддержки). То есть аргумент в сжатом виде представляет главную идею команды, которая может быть освещена с различных позиций.

Следовательно, структура кейса и весь ход игры в процессе может перетерпеть определенные изменения

Доказательства – это совокупность логических приемов обоснования аргумента.

Поддержки – это свидетельства, подкрепляющие аргумент (статистика, мнение специалистов, выдержки из документов и т.д.).

В дебатах должно присутствовать столкновение мнений, которое достигается тщательным опровержением того, что было заявлено оппонентом.

Тезис команды утверждения: «Иностранная рабочая сила - это реальная альтернатива российским трудовым ресурсам»

Тезис команды отрицания: «Привлечение иностранной рабочей силы ведет к дефициту рабочих мест для россиян».

Основные роли: - спикер 1 команды утверждения;

- спикер 2 команды утверждения;

- спикер 3 команды утверждения;

- спикер 1 команды отрицания;

- спикер 2 команды отрицания;

- спикер 3 команды отрицания;

- судья (3 человека);

- ведущий;

- «хранитель времени».

Дополнительные роли: - помощник спикера команды утверждения;

- помощник спикера команды отрицания;

- группа поддержки.

Судья – это лицо, оценивающее выступление спикеров в дебатах, их умение задавать и отвечать на вопросы. Оценивание строится по системе трех «С».

Содержание – умение аргументировать свою позицию.

Структура – умение организовать материал своего выступления.

Способ – умение эффективно представить свою позицию.

Оценки выставляются в представленном ниже судейском протоколе. В работе с протоколом важно показать, что предлагаемые критерии оценивания не универсальны, что они могут меняться в зависимости от целевых установок занятия, на котором проводятся Дебаты.

Критерии:

Содержание

Аргументы

Фактические ошибки

Работа с вопросами

Особое мнение

Структура

Соответствие роли спикера

Логика построения речи

Соблюдение регламента

Способ

Культура речи

Культура поведения

Корректность

Спикер – непосредственный участник дебатов, утверждающий или отрицающий позицию команды.

«Хранитель времени» - лицо, следящее за соблюдением временного регламента.

Ведущий – лицо, открывающее и закрывающее дебаты, представляющее участников дебатов.

Время выступления спикеров 5-6 минут. Раунд вопросов-ответов 3-4 минуты. Допустимые отклонения 0,5 минут, как в сторону превышения, так и в сторону отклонения временных рамок. Каждая команда имеет право на «тайм-аут», общее время – 5 минут, продолжительность одного «тайм-аута» не более 1-й минуты. Мысли должны быть изложены четко, последовательно и конкретно. Кроме того, можно обратиться за помощью к команде поддержки. Команды поддержки могут задавать вопросы.

ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ДЕБАТОВ:

Спикер 1 команды утверждения (6 минут) – представляет команду; формирует основной тезис; обосновывает актуальность; объясняет ключевые понятия; вводит критерий; представляет все аргументы команды.

Спикер 3 команды отрицания (3 минуты) – задает вопросы спикеру 1 команды утверждения, с целью принизить его аргументы и обнаружить слабые места позиции оппонента.

Спикер 1 команды отрицания (6 минут) – представляет команду, формирует основной тезис отрицания; принимает или уточняет определения, предложенные командой утверждения, но не дает других; опровергает утверждения оппонента, выдвигает всевозможные отрицающие аргументы.

Спикер 3 команды утверждения (3 минуты) – задает вопросы спикеру 1 команды отрицания, с целью уточнения и принижения его аргументов.

Спикер 2 команды утверждения (5 минут) – опровергает аргументы спикера 1 команды отрицания; восстанавливает аргументы своего команды; усиливает утверждающую линию и представляет доказательства.

Спикер 1 команды отрицания (3 минуты) - задает вопросы спикеру 2 команды утверждения, с целью уточнения и принижения его аргументов.

Спикер 2 команды отрицания (5 минут) - опровергает аргументы спикеров 1 и 2 команды утверждения; восстанавливает аргументы своего команды; усиливает отрицающую линию и представляет доказательства.

Спикер 1 команды утверждения (3 минуты) - задает вопросы спикеру 2 команды отрицания, с целью уточнения и принижения его аргументов.

Спикер 3 команды утверждения (5 минут) – подводит итог, опровергая аргументы и доказательства отрицающей сторон; выделяет наиболее важные моменты столкновения команд; проводит сравнительный анализ позиций сторон для усиления и доказывания утверждающей линии.

Спикер 3 команды отрицания (5 минут) - подводит итог, опровергая аргументы и доказательства утверждающей сторон; выделяет наиболее важные моменты столкновения команд; проводит сравнительный анализ позиций сторон для усиления и доказывания отрицающей линии.

После выступления спикеров, судьи подводят итоги и озвучивают оценки.

Рекомендация источников для подготовки к дебатам.

Получив представление о содержании избранной темы, студент должен уделить серьезное внимание подбору рекомендованной руководящей и специальной литературы, анализу нормативного материала и практике его применения. От правильного выбора литературы и умения ее анализировать зависит успех проводимых дебатов.

В ходе работы с научной литературой необходимо делать записи, выписки цитат, относящихся к вопросу избранной темы. Изучая специальные юридические источники (монографии, статьи, рецензии), необходимо обращать внимание на точку зрения автора по исследуемому вопросу, аргументацию, приводимую им в подтверждение его позиций и

на доводы, которыми опровергаются иные концепции. При наличии нескольких точек зрения следует проводить их сравнение.

Кроме рекомендованной литературы студент может по своему усмотрению привлекать и использовать любую другую дополнительную литературу, необходимую для раскрытия темы дебатов. Не допускаются ссылки на отмененные и недействующие нормативные акты

Задания, направленные на формирование навыков

Задание. Составьте решение суда

Истец: гражданка В.Кобылинская

Ответчик: Агентство Республики Коми по социальному развитию

Суть иска: оспаривание увольнения в связи с сокращением

ПОЗИЦИЯ ИСТЦА	ПОЗИЦИЯ ОТВЕТЧИКА
Работала старшим специалистом отдела опеки и попечительства Агентства по социальному развитию с 2005 года. В мае 2011 г. нам объявили о предстоящем сокращении. 18 июля 2011 года я была уволена. Считаю увольнение незаконным, поскольку все 6 лет работала без нареканий и дисциплинарных взысканий, имею высшее образование, кроме того, являюсь одиноким родителем, воспитывая дочь 9-ти лет. Считаю, что при увольнении не были учтены нормы ст. 179 и ст. 261 ТК РФ	Иск не признаём. Расторжение контракта было произведено в соответствии с ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и приказом представителя нанимателя, а именно: - Агентство Республики Коми по социальному развитию установило предельную штатную численность отделов, на основании чего представитель нанимателя — отдел опеки и попечительства — издал сначала уведомление о сокращении, а затем приказ об увольнении. - уведомление о сокращении было представлено истце за 2 месяца до увольнения (п. 5 ст.31 ФЗ); - поскольку сокращение коснулось всех отделов органа по опеке и попечительству, предложение вакансий не предполагалось; - при решении о сокращении Кобылинской были учтены положения п. 7 ст. 31 ФЗ. Приоритетное право на оставление получил работник с 10-летним стажем службы. - увольнение было произведено с выплатой компенсации в размере четырехмесячного денежного содержания.

Задание. Проанализируйте правовой источник Постановление Правительства РФ от 06.02.1993 № 105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную»

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 6 февраля 1993 г. N 105

О НОВЫХ НОРМАХ ПРЕДЕЛЬНО ДОПУСТИМЫХ НАГРУЗОК ДЛЯ ЖЕНЩИН ПРИ ПОДЪЕМЕ И ПЕРЕМЕЩЕНИИ ТЯЖЕСТЕЙ ВРУЧНУЮ

В целях обеспечения здоровья и безопасных условий труда для женщин, работающих на предприятиях, в учреждениях и организациях любых организационно-правовых форм и видов собственности, Совет Министров - Правительство Российской Федерации постановляет:

1. Утвердить нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную согласно приложению.

Указанные нормы обязательны для применения с момента их утверждения при разработке проектной документации проектными, конструкторскими и технологическими организациями.

Контроль за внедрением этих норм возложить на Государственную экспертизу условий труда Российской Федерации.

Министерствам, государственным комитетам и ведомствам, руководителям предприятий, учреждений и организаций любых организационно-правовых форм и видов собственности разработать и осуществить в течение 1993 - 1998 годов мероприятия по механизации работ, на которых заняты женщины подъемом и перемещением тяжестей вручную, имея в виду поэтапное введение в действие новых норм предельно допустимых нагрузок, утвержденных настоящим постановлением, а также предусматривать в отраслевых тарифных соглашениях и коллективных договорах обязательства сторон по выполнению указанных мероприятий, исключающие увольнение женщин по причине введения новых норм.

2. Комитету Российской Федерации по стандартизации, метрологии и сертификации совместно с заинтересованными министерствами, государственными комитетами и ведомствами пересмотреть с учетом новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную действующие стандарты и технические условия, в том числе по видам тары для расфасовки товаров, и при необходимости внести в них соответствующие изменения.

3. Признать утратившим силу постановление Совета Министров РСФСР от 15 декабря 1981 г. N 670 (СП РСФСР, 1982 г., N 2, ст. 7).

Установить, что на территории Российской Федерации с момента введения новых норм, утвержденных настоящим постановлением, не действует постановление Совета Министров СССР и Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов от 5 декабря 1981 г. N 1149 (СП СССР (отдел 1), 1982 г., N 2, ст. 8).

ПРИ ПОДЪЕМЕ И ПЕРЕМЕЩЕНИИ ТЯЖЕСТЕЙ ВРУЧНУЮ

Характер работы	Предельно допустимая масса груза
Подъем и перемещение тяжестей при чередовании с другой работой (до 2 раз в час)	10 кг
Подъем и перемещение тяжестей постоянно в течение рабочей смены	7 кг
Величина динамической работы, совершаемой в течение каждого часа рабочей смены, не должна превышать:	
с рабочей поверхности	1750 кгм
с пола	875 кгм

Примечания:

1. В массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки.

2. При перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать 10 кг.

Задание. Решение практических задач (казусов).

Задача 1

Дворник духовной семинарии Курбатов был уволен до истечения срока трудового договора с формулировкой «за оскорбление религиозных чувств верующих». Причиной послужил тот факт, что дворник часто во время работы допускал оскорбительные замечания и нецензурные выражения по отношению к учащимся семинарии. Курбатов обратился в суд с иском о восстановлении на работе и оплате времени вынужденного прогула.

Дайте правовую оценку данной ситуации.

Задача 2

12 октября спортсмен юниорской сборной России по плаванию Онищенко был дисквалифицирован на 1 месяц за обнаружившийся факт употребления допинга. Федерацией плавания России какие-либо внутренние меры ответственности к спортсмену не применялись. 20 декабря контракт с Онищенко был расторгнут в связи с выявлением фактов употребления им алкоголя 13 октября и 19 декабря. Обратившись в суд, Онищенко потребовал признания расторжения контракта незаконным, так как первый эпизод употребления алкоголя пришелся на период дисквалификации, а во втором незначительное количество алкоголя не позволяет говорить о состоянии опьянения. Истец ссылаясь также на тот факт, что ему только 17 лет и он пользуется повышенной защитой. Представитель Федерации плавания возражал, считая, что нарушение режима тренировок для спортсмена принципиально недопустимо.

Решите спор по существу.

Задача 3

17-летний Аверченко по направлению комиссии по делам несовершеннолетних был принят на работу курьером в типографию сроком на 6 месяцев. По истечении этого срока он был уволен в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Его родители настаивали на продолжении трудовых отношений с их сыном, ссылаясь на незаконность срочного характера трудового договора и невозможность его расторжения без разрешения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав. Директор типографии отказался отменить приказ об увольнении, поскольку Аверченко за период работы неоднократно нарушал трудовую дисциплину – опаздывал, несвоевременно доставлял документы, допустил 2 прогула. Родители обратились в инспекцию труда, и в соответствии с предписанием инспекции труда приказ об увольнении Аверченко был отменен.

Что послужило основанием для восстановления Аверченко на работе? Возможно ли было увольнение подростка при указанных обстоятельствах? Какие правила должны соблюдаться при увольнении несовершеннолетних?

Задача 4

Совет директоров АО «Континент» принял решение о досрочном прекращении полномочий и расторжении трудового договора с генеральным директором АО Нестеровым. Нестеров с таким решением совета директоров не согласился и обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Нестеров считал, что он уволен неполномочным органом без законных на то оснований, без предварительного уведомления. Кроме того, ему не выплатили компенсацию за неиспользованный отпуск и выходное пособие.

Как должен быть разрешен этот трудовой спор?

Задача 5

В юридическую консультацию обратился гражданин с просьбой дать разъяснения по следующим вопросам:

- Может ли быть принят на дистанционную работу в российскую организацию иностранный гражданин, проживающий в Турции?
- Может ли дистанционный работник работать на дому?
- Каким образом взаимодействуют дистанционный работник и работодатель?
- Ведется ли трудовая книжка на дистанционного работника?
- Обязан ли работодатель обеспечивать дистанционному работнику безопасные условия и охрану труда?
- Как прекращается трудовой договор с дистанционными работниками?
- Предоставляются ли дистанционным работникам отпуска?

Дайте ответы на поставленные вопросы.

Задача 6

Сварщик Уханов, работавший в судоходной кампании, отказался работать в ночное время и от работы сверхурочно, поскольку он является одиноким отцом, воспитывающим ребенка 8 лет. Директор организации предложил ему перевод на работу вахтером со значительным снижением заработной платы, обосновав это предложение невозможностью освободить Уханова от привлечения к работе в ночное время и к сверхурочным работам. Уханов отказался от предложенного перевода и был уволен по п. 7 ст. 77 ТК РФ. Уханов обжаловал увольнение в суд.

Каким будет решение суда?

Задача 7

В правовую инспекцию профсоюза г. Мурманска обратились следующие граждане:

- 1) хирург районной поликлиники Епифанов, которому отказали в выдаче компенсации на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно за два прошедшие два года, в которые он не использовал отпуск;
- 2) одинокая мать Елисеева, имеющая ребенка 12 лет, в связи с отказом предоставить ей сокращенную рабочую неделю;
- 3) инженер Амосов в связи с отказом в предоставлении 14 дней оплачиваемого отпуска для сопровождения сына, поступающего в высшее учебное заведение в Москве;
- 4) директор муниципального колледжа Усов, которому было отказано в оплате стоимости проезда для проведения лечения в Санкт-Петербурге.

Дайте правовую консультацию по указанным вопросам.

Нормативные правовые акты

1. Всеобщая декларация прав человека (принята на третьей сессии Генеральной Ассамблеи ООН резолюцией 217 А (III) от 10.12.1948 г. // Российская газета. 1999. № 22-23.

2. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993, с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации, 04.08.2014, № 31, ст. 4398.

3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12. 2001 г. № 198 – ФЗ// Собрание законодательства Российской Федерации, 07.01.2002. ст. 424.

4. О государственной гражданской службе Российской Федерации: федеральный закон от 27.07.2004 г. №79-ФЗ // СЗ РФ. 2004. №31.Ст.3215.

5. О полиции: федеральный закон от 07.02.2011 г. №3-ФЗ // СЗ РФ.2011. №7. Ст.900.

6. О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС: закон РФ от 15.05.91 г. № 1244-1 // Ведомости СНД и ВС РСФСР. 1991. №21. Ст. 699.

7. Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации: федеральный закон от 24.07.98 г. № 124-ФЗ // СЗ РФ. 1998. №31. Ст.3802.

8. Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации: федеральный закон от 21.11.2011 г. № 323-ФЗ // СЗ РФ. 2011. № 48. Ст.6724.

9. Об образовании в Российской Федерации: федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ // СЗ РФ. 2012. № 53 (ч. 1). Ст. 7598

10. О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную: постановление Правительства РФ от 06.02.93 г. № 105 // САПП РФ. 1993. №7. Ст.

Материалы правоприменительной практики

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета – Федеральный выпуск, 8.04.2004, № 3449 (0).
2. О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2014. № 4.

Интернет-источники

1. Конвенции и рекомендации МОТ: «О дискриминации в области труда и занятости: Конвенция МОТ №111 от 25.06.1958 г. // Ведомости ВС СССР. 1961. №44. Ст.448. «Относительного равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности»: Конвенция МОТ №100 от 29.06.1951 г. // Ведомости ВС СССР. 1956. №10. Ст.202. «О надомном труде»: Конвенция МОТ №177 от 22.06.1962 г. // База данных МОТ URL: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0>.

Тема 10. Защита трудовых прав работников

План семинарского занятия

1. Способы защиты трудовых прав и свобод.
2. Самозащита работниками трудовых прав.
3. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.
4. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
5. Судебная защита.

Методические рекомендации

Защита трудовых прав работников представляет собой право-реализующую деятельность, осуществляемую в установленном законодательством порядке работником (непосредственно либо через представителей) и уполномоченными на то органами, которая выражается в применении правовых мер к работодателю, не выполняющему возложенные на него обязанности и (или) совершающему действия, препятствующие нормальному осуществлению прав работников. Соответствующие правовые меры реализуются в целях восстановления или признания прав работников, пресечения

правонарушения со стороны работодателя и его понуждения к надлежащему исполнению своих обязанностей.

Основанием защиты трудовых прав работ пиков выступает действительное нарушение этих прав или их оспаривание работодателем. Под действительным нарушением права работника следует понимать неисполнение или ненадлежащее исполнение работодателем своей юридической обязанности, вследствие которого исключается или представляется затруднительной реализация предусмотренной правовой нормой возможности работника. Оспаривание работодателем принадлежащего работнику права предполагает, что наличие последнего подвергается работодателем сомнению, оно отрицается или имеется реальная угроза таких действий.

К субъектам, осуществляющим защиту трудовых прав работников, относятся:

- 1) сами работники, права которых нарушены или оспариваются работодателем;
- 2) уполномоченные органы.

Каждый работник, право которого нарушено или оспаривается работодателем, может самостоятельно предпринять допустимые законом меры воздействия на работодателя без обращения к уполномоченным государственным органам, т.е. осуществить самозащиту своего права.

Уполномоченными органами, осуществляющими защиту трудовых прав работников, являются:

- 1) государственные органы:
 - а) общей компетенции, осуществляющие защиту прав и свобод человека и гражданина, в том числе и трудовых прав работников (Конституционный Суд РФ, суды общей юрисдикции, прокуратура РФ, Уполномоченный по правам человека в Российской Федерации);
 - б) специально уполномоченные органы государственного контроля (надзора) за соблюдением законодательства о труде и охране труда (органы Федеральной инспекции труда, федеральные органы исполнительной власти по надзору в установленной сфере деятельности);
- 2) негосударственные органы и организации:
 - а) комиссии по трудовым спорам (КТС);
 - б) профессиональные союзы (как представители работников).

Формы защиты трудовых прав работников подразделяются на: юрисдикционные и неюрисдикционные.

К неюрисдикционным формам защиты трудовых прав работников относятся самозащита и согласительные процедуры (т.е. переговоры с работодателем с целью достижения соглашения по существу возникших разногласий).

В юрисдикционной форме защиту трудовых прав работников осуществляют:

- 1) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (комиссии по трудовым спорам, суды общей юрисдикции);
- 2) специально уполномоченные органы государственного контроля (надзора) за соблюдением законодательства о труде и охране труда;
- 3) государственные органы, осуществляющие защиту прав и свобод человека и гражданина, в том числе и трудовых прав работников, но не уполномоченные на рассмотрение индивидуальных трудовых споров (Конституционный Суд РФ, прокуратура РФ, Уполномоченный по правам человека в Российской Федерации).

Под способами защиты трудовых прав работников понимаются предусмотренные законом процедуры, в рамках которых осуществляется применение допустимых юридическими нормами правовых мер защиты нарушенных или оспариваемых прав работников.

Основными способами защиты трудовых прав являются: самозащита работниками трудовых прав; защита трудовых прав работников профессиональными союзами;

государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; судебная защита.

К мерам защиты трудовых прав работников относятся различные способы восстановления их нарушенных прав. Законодательство не предусматривает единого перечня мер защиты трудовых прав работников, поэтому любое решение, направленное на восстановление нарушенного или оспариваемого права работника можно рассматривать в качестве меры защиты трудовых прав.

После изучения данной темы студент должен:

знать:

- понятие и способы защиты трудовых прав работников;
- государственный контроль (надзор) как способ защиты трудовых прав работников;
- органы государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; роль и полномочия федеральной инспекции труда в осуществлении государственного контроля (надзора) за соблюдением всеми работодателями трудового законодательства;
- методы защиты трудовых прав работников профессиональными союзами;
- формы самозащиты работниками трудовых прав;
- недоработки государственных и профсоюзных органов в защите трудовых прав и законных интересов работников и ответственность за неиспользование или ненадлежащее использование предоставленных им прав в сфере труда;

уметь:

- оперировать основными понятиями темы;
- оценивать юридические факты, их роль и значение в возникновении правоотношений, связанных с защитой трудовых прав работников;
- анализировать обстоятельства, которые могут повлечь привлечение к юридической ответственности;
- реагировать на нарушение трудового законодательства и давать им правильную оценку;
- оценивать действия руководителей и иных должностных лиц организации с позиции их правомерности и возможного привлечения к юридической ответственности;
- реализовывать право на самозащиту при допущенном нарушении или возможности нарушения (ущемления) интересов работника;

владеть:

- юридической терминологией по теме;
- навыками анализа и подготовки юридических документов;
- способами защиты трудовых прав и законных интересов работников;
- необходимыми знаниями для сбора документов и обращения в суд.

Терминологический словарь

Государственный инспектор по охране труда- это должностное лицо государственной инспекции труда, осуществляющее надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда.

Государственный правовой инспектор труда- должностное лицо государственной инспекции труда, осуществляющее надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде. На должность государственного правового инспектора труда назначается лицо, имеющее высшее юридическое образование и стаж практической работы не менее 3 лет.

Федеральная инспекция труда — единая централизованная система государственных органов, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением трудового

законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, на территории Российской Федерации.

Задания, направленные на формирование знаний.

Тестовые задания

1. К основным способам защиты индивидуальных трудовых прав и свобод работника **не** относится ...

- объявление забастовки работником;
- защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;
- государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- судебная защита.

2. Федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется ...

- федеральной инспекцией труда;
- органами внутренних дел;
- федеральной налоговой службой;
- объединениями работников.

3. Основной задачей органов федеральной инспекции труда является ...

- обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан;
- разрешение коллективных трудовых споров;
- рассмотрение индивидуальных трудовых споров;
- осуществление правосудия.

4. Государственные инспекторы труда при осуществлении своих прав и исполнении обязанностей являются полномочными представителями государства и находятся под его защитой ...

- независимо от государственных органов, должностных лиц и подчиняются только закону;
- в зависимости от государственных органов, должностных лиц;
- в зависимости от государственных органов, должностных лиц и подчиняются закону;
- независимо от государственных органов, должностных лиц.

5. Федеральная инспекция труда – это...

- единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов (государственных инспекций труда);
- трудовая прокуратура;
- трудовой арбитраж;
- единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением законодательства о налогах и сборах.

6. Государственные инспекторы труда при осуществлении своих прав и исполнении обязанностей являются полномочными представителями ...

- государства;
- работодателя;
- работника;
- суда.

7. Не могут быть обжалованы решения государственных инспекторов труда ...

- соответствующему руководителю по подчиненности;
- главному государственному инспектору труда Российской Федерации;
- в суд;
- в прокуратуру.

8. За противоправное действие или бездействие государственный инспектор труда несет ответственность, установленную ...

- федеральным законом;
- коллективным договором на уровне работодателя, в отношении которого проводится проверка;
- должностной инструкцией;
- главным государственным инспектором труда.

9. Профессиональные союзы ... за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

- имеют возможность осуществлять контроль;
- имеют право на осуществление контроля;
- обязаны осуществлять контроль;
- не имеют права на осуществление контроля.

10. Работодатели обязаны в ... срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

- трехдневный;
- недельный;
- двухнедельный;
- месячный.

11. Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов **не** имеют права ...

- осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получать оплату от руководителей и иных должностных лиц организаций, работодателей – индивидуальных предпринимателей за работу в составе комиссий по расследованию условий и охраны труда, несчастных случаев на производстве и фактов профессиональных заболеваний.

12. Работодатель **не** обязан учитывать мнение профсоюза ...

- при введении и отмене режима неполного рабочего времени;
- принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- расторжении трудового договора по инициативе работодателя;
- вынесении замечания работнику.

13. Время работы освобожденного профсоюзного работника на выборной должности в выборном органе первичной профсоюзной организации ... в его общий и специальный трудовой стаж.

- не засчитывается;
- частично засчитывается;
- засчитывается;
- засчитывается в соотношении два к одному.

14. Лица, нарушающие права и гарантии деятельности профессиональных союзов ...

- несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;
- несут гражданско-правовую ответственность;
- несут уголовную ответственность;
- не несут ответственность.

15. В целях самозащиты трудовых прав работник, известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, может ...

- отказаться от выполнения работы, предусмотренной трудовым договором;
- отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью;
- отказаться от работы, которая ему не нравится;
- не выполнять требования работодателя.

Задание. Охарактеризуйте основные формы защиты трудовых прав, заполнив таблицу

Формы защиты трудовых прав работников	Субъекты, осуществляющие деятельность по защите прав работников	Правовая основа деятельности	Функции и основные полномочия субъектов, осуществляющих защиту трудовых прав

Задание, направленные на формирование умений

Задание. Вы – депутат Государственной Думы. К вам обратилась общественная организация, считающая, что необходимо сократить количество специализированных органов, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, а высвободившиеся средства направить на финансирование программ по защите прав пенсионеров. Поясните существование различных специализированных государственных органов, защищающих права в области труда.

Задание. Подготовьте предложения по внесению изменений в законодательство о защите трудовых прав работников, обеспечивающих наиболее полно интересы и работников и работодателей.

Задания, направленные на формирование навыков

Задание. Проанализируйте решение суда, оцените способы защиты трудовых прав

Р Е Ш Е Н И Е

Именем Российской Федерации

03 июля 2020 года г. Уварово

Уваровский районный суд Тамбовской области в составе председательствующего судьи Стрельцовой Н.Н., при секретаре Сушковой Н.П.,

с участием истца – Хабарова А.К., представителя истца – Г.Н.А.,

ответчика Ивановой Г.В., ее представителя – М.И.В.,

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по исковому заявлению Хабарова А.К. к индивидуальному предпринимателю Ивановой Г.В. об

установлении факта трудовых отношений, взыскании заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации морального вреда, взыскании компенсации за использование личного транспорта, обязанности произвести отчисления, увольнении работника,

УСТАНОВИЛ:

Хабаров А.К. обратился в суд с иском к индивидуальному предпринимателю Ивановой Г.В. об установлении факта трудовых отношений, взыскании заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации морального вреда, взыскании компенсации за использование личного транспорта, обязанности произвести отчисления, увольнении работника, просил суд: установить факт трудовых отношений истца с ИП Ивановой Г.В. в должности водителя –экспедитора (с учетом уточнения) с 17.03.2018 г. по 17.05.2019 г.; взыскать с ответчика в пользу истца заработную плату в размере <данные изъяты> рублей за июнь 2018 г., март 2019 г., май 2019 г., компенсацию за задержку заработной платы и оплату отпускных в размере <данные изъяты> рублей; взыскать компенсацию за использование для служебных поездок личного транспорта автомобиля <данные изъяты> 2012 года выпуска государственный регистрационный знак <данные изъяты> в размере <данные изъяты> рублей; взыскать с ответчика компенсацию морального вреда в размере <данные изъяты> рублей; обязать ответчика предоставить в УПФРФ – ГУ Тамбовской области по г. Уварово и Уваровскому району сведения по начисленным и уплаченным страховым взносам на истца за период с 17.03.2018 года по 17.05.2019 года и произвести соответствующие отчисления; обязать ответчика произвести отчисления страховых взносов в фонд обязательного медицинского страхования, фонд социального страхования на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и социальное страхование на случай временной нетрудоспособности, произвести отчисления от размера заработной платы НДФЛ в ИФНС России №3 по Тамбовской области; уволить истца по собственному желанию по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

В обоснование исковых требований Хабаров А.К. указал, что он в период времени с 17.03.2018 г. по 17.05.2019 г. работал у ответчика в качестве <данные изъяты> и занимался перевозкой молочной продукции в г. Уварово, р.п. Ржакса, в Уваровском и Ржаксинском районах Тамбовской области. В июне 2019 г. между сторонами возникли разногласия, с указанного момента истец не допущен ответчиком к работе.

Истец с ведома ответчика приступил к выполнению работы в качестве водителя-экспедитора, ответчик выплачивал истцу заработную плату в размере <данные изъяты> рублей в месяц, трудовой договор между сторонами не заключался, работа истца носила постоянный характер, определено место работы и выполнение трудовой функции в интересах работодателя за выплачиваемую заработную плату. Ответчик не выплатил полностью заработную плату истцу, компенсацию за неиспользованный отпуск, не передавал в отношении истца данные в ПФ РФ и не производил отчисления страховых взносов, НДФЛ в ИФНС России.

Задолженность ответчика по заработной плате составляет <данные изъяты> рублей: за июнь 2018 года – <данные изъяты> рублей, за март 2019 года – <данные изъяты> рублей, за май 2019 года – <данные изъяты> рублей.

Истец при исполнении трудовых обязанностей использовал принадлежащий ему автомобиль <данные изъяты> 2012 г. выпуска, государственный регистрационный знак <данные изъяты>, количество дней 426, компенсация за использование личного транспорта составила <данные изъяты> рублей.

Компенсация за задержку заработной платы составляет: за июнь 2018 г. – <данные изъяты> рублей, за март 2019 года – <данные изъяты> рублей, за май 2019 – <данные изъяты> рублей; компенсация неиспользованного отпуска- <данные изъяты> рублей, а всего – <данные изъяты> рублей.

Компенсация за неиспользованный отпуск составляет 2,33 дня компенсации за один месяц стажа: $2,33 \times 14 \text{ мес. стажа} = 32,62 \text{ дня}$; <данные изъяты> рублей. $30 \text{ дней} \times 32,62 =$ <данные изъяты> рублей.

В судебном заседании, истец Хабаров А.К. искивые требования поддержал и объяснил, что договоренность была с ответчиком о трудовых отношениях, трудовую книжку для заполнения не передавал ответчику, поскольку она не спрашивала ее; в его должностные обязанности входило осуществление перевозки молочной продукции из р.п. Знаменка по торговым точкам во Ржаксинском районе. Денежные средства для оплаты молочной продукции ему передавала ответчик, денежные средства, полученные от предпринимателей за поставленную молочную продукцию, он передавал ответчику. Она выплачивала ему заработную плату один раз в месяц. Точный размер заработной платы не помнит. Остальные водители, работающие у ответчика, так же как и он, передавали денежные средства в п.г.т. Знаменка при погрузке (закупке) молочной продукции и получали денежные средства в торговых точках при доставке молочной продукции. Ему неизвестно, кто договаривался об аренде гаража, не он. Он не расплачивался за покупку холодильного оборудования.

Представитель истца Г.Н.А. искивые требования поддержала, объяснила, что между сторонами были трудовые отношения, совместной деятельности не было, ответчиком не представлено доказательств отсутствия трудовых отношений между сторонами. В своих объяснениях по ранее рассмотренному делу № 2 -434/2019 Иванова Г.В. подтверждает, что платила Хабарову А.К. заработанную плату.

В судебном заседании ответчик Иванова Г.В. искивые требования не признала, объяснила, что с истцом у нее были партнерские отношения, инициатива на совместные отношения шла от истца, он располагал информацией о наличии торговых точек на территории районов Тамбовской области. Транспортное средство <данные изъяты> был приобретен ими совместно для совместной деятельности по инициативе истца, ей оно было не нужно. Водители, работающие у нее по трудовому договору, денежные средства за покупку молочной продукции не передают продавцу и не получают денежные средства в торговых точках после доставки молочной продукции. Истец был ее партнером и он, в отличие от водителей, расплачивался при получении молочной продукции в п.г.т. Знаменка, получал денежные средства в торговых точках за поставленную молочную продукцию. Бухгалтерию вел истец. Молочную продукцию закупали под реализацию. Истец договаривался об аренде гаража в г. Уварово для хранения молочной продукции, о покупке холодильного оборудования и расплачивался за него. Весь свой доход, в том числе пенсию, она называет зарплатой.

Представитель ответчика – М.И.В. в судебном заседании искивые требования не признала и объяснила, что между сторонами были партнерские отношения, что установлено вступившим в законную силу решением Уваровского районного суда Тамбовской области по делу № 2-434/2019, апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Тамбовского областного суда по указанному делу, в связи с чем, данные обстоятельства не подлежат оспариванию. Просит применить срок исковой давности, который пропущен истцом при обращении в суд, отказать в удовлетворении искивых требований.

Выслушав участников процесса, исследовав материалы дела, суд приходит к следующему.

В соответствии с частью 4 статьи 11 Трудового кодекса Российской Федерации, если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном Кодексом, другими федеральными законами, были признаны трудовыми отношениями, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (статья 15 Трудового кодекса Российской Федерации).

В силу статьи 56 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

В статье 57 Трудового кодекса Российской Федерации приведены требования к содержанию трудового договора, в котором, в частности, указываются: фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор, место и дата заключения трудового договора. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия: место работы; трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы); дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с данным кодексом или иным федеральным законом; условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты); режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя); гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте, условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы); условия труда на рабочем месте; условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Кодексом и иными федеральными законами.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено названным кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя (часть 1 статьи 61 Трудового кодекса Российской Федерации).

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (часть 1 статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации).

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его

уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом (часть 2 статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации).

В соответствии с правовой позицией Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в пункте 2.2 определения от 19 мая 2009г. N597-О-О в целях предотвращения злоупотреблений со стороны работодателей и фактов заключения гражданско-правовых договоров вопреки намерению работника заключить трудовой договор, а также достижения соответствия между фактически складывающимися отношениями и их юридическим оформлением федеральный законодатель предусмотрел в части четвертой статьи 11 Трудового кодекса Российской Федерации возможность признания в судебном порядке наличия трудовых отношений между сторонами, формально связанными договором гражданско-правового характера, и установил, что к таким случаям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Суды общей юрисдикции, разрешая подобного рода споры и признавая сложившиеся отношения между работодателем и работником либо трудовыми, либо гражданско-правовыми, должны не только исходить из наличия (или отсутствия) тех или иных формализованных актов (гражданско-правовых договоров, штатного расписания и т.п.), но и устанавливать, имелись ли в действительности признаки трудовых отношений и трудового договора, указанные в статьях 15 и 56 Трудового кодекса Российской Федерации. Из приведенных в этих статьях определений понятий "трудовые отношения" и "трудовой договор" не вытекает, что единственным критерием для квалификации сложившихся отношений в качестве трудовых является осуществление лицом работы по должности в соответствии со штатным расписанием, утвержденным работодателем, - наличие именно трудовых отношений может быть подтверждено ссылками на тарифно-квалификационные характеристики работы, должностные инструкции и любым документальным или иным указанием на конкретную профессию, специальность, вид поручаемой работы. Таким образом, по смыслу статей 11, 15 и 56 Трудового кодекса Российской Федерации во взаимосвязи с положением части второй статьи 67 названного кодекса, согласно которому трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя, отсутствие в штатном расписании должности само по себе не исключает возможности признания в каждом конкретном случае отношений между работником, заключившим договор и исполняющим трудовые обязанности с ведома или по поручению работодателя или его представителя, трудовыми - при наличии в этих отношениях признаков трудового договора.

Согласно п. 17 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018г. N15 "О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям" в целях надлежащей защиты прав и законных интересов работника при разрешении споров по заявлениям работников, работающих у работодателей - физических лиц (являющихся индивидуальными предпринимателями и не являющихся индивидуальными предпринимателями) и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям, судам следует устанавливать наличие либо отсутствие трудовых отношений между ними.

При этом суды должны не только исходить из наличия (или отсутствия) тех или иных формализованных актов (гражданско-правовых договоров, штатного расписания и т.п.), но и устанавливать, имелись ли в действительности признаки трудовых отношений и

трудового договора, указанные в статьях 15 и 56 ТК РФ, был ли фактически осуществлен допуск работника к выполнению трудовой функции.

К характерным признакам трудовых отношений в соответствии со статьями 15 и 56 ТК РФ относятся: достижение сторонами соглашения о личном выполнении работником определенной, заранее обусловленной трудовой функции в интересах, под контролем и управлением работодателя; подчинение работника действующим у работодателя правилам внутреннего трудового распорядка, графику работы (сменности); обеспечение работодателем условий труда; выполнение работником трудовой функции за плату.

О наличии трудовых отношений может свидетельствовать устойчивый и стабильный характер этих отношений, подчиненность и зависимость труда, выполнение работником работы только по определенной специальности, квалификации или должности, наличие дополнительных гарантий работнику, установленных законами, иными нормативными правовыми актами, регулируемыми трудовые отношения.

К признакам существования трудового правоотношения также относятся, в частности, выполнение работником работы в соответствии с указаниями работодателя; интегрированность работника в организационную структуру работодателя; признание работодателем таких прав работника, как еженедельные выходные дни и ежегодный отпуск; оплата работодателем расходов, связанных с поездками работника в целях выполнения работы; осуществление периодических выплат работнику, которые являются для него единственным и (или) основным источником доходов; предоставление инструментов, материалов и механизмов работодателем (Рекомендация N198 о трудовом правоотношении, принятая Генеральной конференцией Международной организации труда 15 июня 2006года).

В силу ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

В соответствии со ст. 236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и(или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

В соответствии со ст. 237 ТК РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В соответствии с п.п. 1 п. 1 ст. 419 НК РФ плательщиками страховых взносов признаются индивидуальные предприниматели, производящие выплаты и иные вознаграждения физическим лицам, являющиеся страхователями в соответствии с федеральными законами о конкретных видах обязательного социального страхования.

В соответствии с пунктами 1 и 2 ст. 1041 ГК РФ по договору простого товарищества (договору о совместной деятельности) двое или несколько лиц (товарищей) обязуются соединить свои вклады и совместно действовать без образования юридического лица для извлечения прибыли или достижения иной не противоречащей закону цели.

Сторонами договора простого товарищества, заключаемого для осуществления предпринимательской деятельности, могут быть только индивидуальные предприниматели и (или) коммерческие организации.

В соответствии с п. 1 ст. 1042 ГК РФ вкладом товарища признается все то, что он вносит в общее дело, в том числе деньги, иное имущество, профессиональные и иные знания, навыки и умения, а также деловая репутация и деловые связи.

В соответствии с абзацем 5 п. 1 ст. 1050 ГК РФ договор простого товарищества прекращается вследствие отказа кого-либо из товарищей от дальнейшего участия в бессрочном договоре простого товарищества, за изъятием, указанным в абзаце втором настоящего пункта.

Согласно ч. 2 ст. 61 ГПК РФ обстоятельства, установленные вступившим в законную силу судебным постановлением по ранее рассмотренному делу, обязательны для суда. Указанные обстоятельства не доказываются вновь и не подлежат оспариванию при рассмотрении другого дела, в котором участвуют те же лица, а также в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом.

В судебном заседании установлено, что Иванова Г.В. и Хабаров А.К. являются индивидуальными предпринимателями. В марте 2018 года между сторонами возникла договоренность о совместной деятельности по реализации молочной продукции, в связи с чем 13.03.2018 г. сторонами в целях совместного использования в работе был приобретен грузовой автомобиль марки 2716-000010 фургон изотермический.

Указанные обстоятельства подтверждаются исследованными в судебном заседании доказательствами.

Так, решением Уваровского районного суда Тамбовской области от 07.10.2019 г. (л.д. 14-17) установлено, что транспортное средство приобреталось сторонами для совместного использования в работе по реализации молочной продукции.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Тамбовского областного суда от 16.12.2019 г. (л.д. 45-48), оставившим без изменения решение Уваровского районного суда Тамбовской области от 07.10.2019 г., установлено, что между сторонами была совместная предпринимательская деятельность, которая прекращена в настоящее время. Оценивая довод жалобы Хабарова А.К. о том, что доход от совместной деятельности был получен только истицей и отсутствуют доказательства, подтверждающие его размер, судебная коллегия указала, что вопросы распределения дохода могут быть разрешены в ином порядке.

Сведениями, содержащимися в апелляционной жалобе Хабарова А.К. на решение Уваровского районного суда Тамбовской области от 07.10.2019 г., о получении дохода от совместной деятельности исключительно Ивановой Г.В., о приобретении автомобиля сторонами для совместной деятельности, о необходимости содержания совместно приобретенного имущества лицами, которые его приобрели совместно для предпринимательской деятельности (простое товарищество), которые судом оцениваются как письменные объяснения Хабарова А.К. В судебном заседании истец Хабаров А.К. и его представитель Г.Н.А. не отрицали, что приобретенная к материалам дела апелляционная жалоба, относится к материалам дела № 2-434/2019, подписана Хабаровым А.К.

Объяснениями Ивановой Г.В. в судебном заседании и ее письменными объяснениями, данными следователю СО МОМВД России «Уваровский» 28.06.2019 г. (л.д. 67-68) о договоренности приобретения совместно с истцом транспортного средства для осуществления совместной деятельности по реализации молочной продукции.

Объяснениями Хабарова А.К.- истца, данными им УУП ОП р.п. Ржакса МОМВД России «Уваровский» 03.07.2019 г., подтвердившими его договоренность с Ивановой Г.В. о совместной работе по реализации молочной продукции, для этой цели они решили приобрести фургон, который собирались совместно использовать.

Сведениями, содержащимися в постановлении об отказе в возбуждении уголовного дела, вынесенного ст. УУП ОП (р.п. Ржакса) МОМВД России «Уваровский», о наличии устной совместной договоренности Ивановой Г.В. и Хабарова А.К. о совместной работе и совместной покупке транспортного средства (л.д. 77-78).

Допрошенная в судебном заседании свидетель П.Н.В. подтвердила, что между Ивановой Г.В. и Хабаровым А.К. была договоренность о совместной деятельности, поскольку в ее присутствии Х.А.К. весной 2018 года предлагал Ивановой Г.В. заняться совместной деятельностью по реализации молочной продукции, а впоследствии Иванова Г.В. сказала ей, свидетелю, о том, что она согласилась на предложение Х.А.К.

Допрошенный в судебном заседании свидетель Х.А.К. подтвердил, что между ним, его братом- Хабаровым А.К. и Ивановой Г.В. изначально была договоренность о приобретении совместно транспортного средства для совместной деятельности по реализации молочной продукции, заработанные денежные средства должны были распределяться между ними. Отношения у Ивановой Г.В. и Хабаровым А.К.- истцом были доверительные, деловые, у него с ответчиком также были доверительные отношения, он не работал у ответчика, он помогал ей. Истец помогал ответчику, а ответчик помогала истцу.

Допрошенный в судебном заседании свидетель С.П.Е. подтвердил, что он работает водителем по трудовому договору у ответчика, он не расплачивается денежными средствами при погрузке молочной продукции в п.г.т. Знаменка и не получает денежные средства в торговых точках при поставке молочной продукции.

Оснований не доверять свидетелю П.Н.В., свидетелю Хабарову А.К. у суда не имеется, их показания согласуются с остальными доказательствами по делу, не опровергнуты истцом. Само по себе наличие родственных отношений между свидетелями и ответчиком, истцом, соответственно, не ставят под сомнение показания свидетелей.

Оценивая показания свидетеля Х.А.К. в части наличия четырех водителей у ответчика, суд исходит из некорректности такой формулировки свидетелем, поскольку себя он к числу водителей не относит, он помогал Ивановой Г.В., тогда как четыре водителя- это: он, его брат, Панкратов и С.П.Е.. В связи с чем в данной части его показания не подтверждают наличие трудовых отношений между сторонами.

Между сторонами сложились в спорный период времени с 17.03.2018 г. по 17.05.2019 г. гражданско- правовые отношения, основанные на договоре простого товарищества. Вкладами товарищей в данном случае были профессиональные знания и умения, навыки, деловые связи, что подтверждено объяснениями ответчика, показаниями свидетелей П.Н.В., Х.А.К., следует из существа данных правоотношений.

В связи с наличием взаимных разногласий совместная деятельность сторон по реализации молочной продукции была прекращена в мае 2019 года.

Наличие гражданско- правовых отношений между сторонами подтверждено совокупностью изложенных выше доказательств.

При этом суд отмечает, что решением Уваровского районного суда Тамбовской области от 07.10.2019 г., апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Тамбовского областного суда от 16.12.2019 установлено, что транспортное средство приобреталось сторонами для совместного использования в работе по реализации молочной продукции. Указанные обстоятельства установлены вступившими в законную силу указанными судебными актами по ранее рассмотренному делу, обязательны для суда при рассмотрении настоящего гражданского дела, они не доказываются вновь и не подлежат оспариванию при рассмотрении настоящего гражданского дела, поскольку в нем участвуют те же лица (ч. 2 ст. 61 ГПК РФ).

Между сторонами трудовых отношений не было, истец не работал у ответчика в должности водителя- экспедитора, в связи с чем установить факт трудовых отношений между сторонами невозможно. Исковые требования о взыскании заработной платы, компенсации за задержку заработной платы и оплату отпускных, компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации морального вреда, взыскании компенсации за использование личного транспорта, обязанности произвести отчисления, увольнении работника производны от исковых требований об установлении факта трудовых

отношений между сторонами, в связи с чем исковые требования истца удовлетворению не подлежат в полном объеме.

Оценивая заявление представителя ответчика М.И.В. о пропуске истцом срока исковой давности, суд исходит из следующего.

В соответствии со ст. 392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки или со дня предоставления работнику в связи с его увольнением сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) у работодателя по последнему месту работы.

Истец пропустил срок исковой давности на обращение в суд с настоящим иском, поскольку он указывает на прекращение отношений с ответчиком в мае 2019 года, с этого времени следует исчислять трехмесячный срок на обращение в суд с иском об установлении факта трудовых отношений, а остальные требования истца, как было отмечено выше, производны от данного требования.

Суд находит, что обращение в суд с настоящим исковым заявлением истца связано с его несогласием с решением Уваровского районного суда Тамбовской области от 07.10.2020 г., которым с него были взысканы денежные средства – сумма неосновательного обогащения в пользу Ивановой Г.В., поскольку при рассмотрении судом гражданского дела № 2-434/2020 ни Хабаров А.К., ни его представитель не давали объяснений относительно наличия трудовых отношений между сторонами, напротив, указывали на наличие совместных отношений по реализации молочной продукции, в связи с чем был приобретен автомобиль.

Суд не принимает в качестве доказательства представленную ответчиком копию документа - договора купли- продажи здания магазина и земельного участка, поскольку ею не представлен подлинник документа, а она не является лицом, имеющим полномочия на заверение копии.

Остальные представленные копии документов ответчиком: плана- графика работы водителей, штатного расписания на 01.01.2019 г., на 01.01.2018 г., 01.01.2017 г., плана-графика водителя на 2018 г., должностной инструкции водителя автомобиля являются документами ИП Ивановой Г.В, ею заверены, в соответствии с ч. 2 ст. 71 ГПК РФ надлежащим образом, но для разрешения рассматриваемого спора правового значения не имеют, поскольку судом установлено наличие гражданско – правовых отношений между сторонами.

Объяснения Ивановой Г.В., данные ею следователю СО МОМВД России «Уваровский» 28.06.2019 г. и в ходе судебного заседания при рассмотрении гражданского дела № 2-434/2019 о выдаче заработной платы Хабарову А.К. выводов суда о наличии гражданско- правовых отношений между сторонами не опровергают и связаны с некорректностью используемых ею терминов при даче объяснений, поскольку в судебном заседании она пояснила, что все виды своих доходов именуется зарплатой.

При изложенных выше обстоятельствах исковые требования удовлетворению не подлежат.

На основании изложенного и руководствуясь ст.194-199 ГПК РФ

РЕШИЛ:

Отказать в удовлетворении исковых требований Хабарова А.К. к индивидуальному предпринимателю Ивановой Г.В. об установлении факта трудовых отношений, взыскании заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации морального вреда, взыскании компенсации за использование личного транспорта, обязанности произвести отчисления, увольнении работника.

Решение может быть обжаловано в коллегия по гражданским делам Тамбовского областного суда в течение месяца со дня принятия его судом в окончательной форме путем подачи апелляционной жалобы через Уваровский районный суд.

Судья Н.Н. Стрельцова

Задание. Решение практических задач (казусов)

Задача 1.

В мае 2019 г. в государственную инспекцию труда обратился Нестеренко с просьбой установить факт и произвести расследование несчастного случая, произошедшего с ним в июле 2016 г. Во время прохождения производственной практики на заводе в период обучения в машиностроительном техникуме. Государственный инспектор по охране труда обратился в техникум и на завод, истребовал приказы о направлении на практику, об обучении, получил письменные показания свидетелей произошедшего и вынес заключение о несчастном случае. Инспектор представил заключение в Фонд социального страхования для назначения страховых выплат, однако Фонд отказал в выплатах, так как посчитал выводы инспектора необоснованными. Правомерны ли действия инспекции? Возможна ли судебная защита прав Нестеренко в данном случае?

Задача 2.

Председатель профсоюзного комитета птицефабрики после неоднократных жалоб работников на начальников цехов, нарушающих законодательство о рабочем времени и времени отдыха, направил работодателю требование об устранении нарушений и о привлечении виновных должностных лиц к дисциплинарной ответственности. В своем требовании он указал конкретные факты нарушений и факты неправомерного поведения указанных должностных лиц. В ответ работодатель сделал этим лицам устные замечания на совещании, дисциплинарных взысканий ни одному должностному лицу объявлено не было. Правомерны ли действия работодателя? Установлены ли какие-либо гарантии исполнения таких требований профсоюза?

Задача 3.

В Уставе профессионального союза предусмотрена обязанность членов профсоюза, согласно которой в случае нарушения их прав они уведомляют профсоюзный комитет о своих действиях по защите нарушенных прав. В качестве последствия за несоблюдение предусмотрено право профсоюзного комитета отказаться от защиты данного работника. Правомерно ли данное положение Устава?

Задача 4.

7 августа 2019 г. у организации сменился собственник. 12 августа 2019 г. новый владелец издал приказ об увольнении руководителя организации, главного бухгалтера, помощника руководителя

и начальника отдела кадров. 22 сентября 2019 г. уволенные обратились в суд с исками о восстановлении на работе. Одновременно были поданы жалобы в Федеральную инспекцию труда и прокуратуру.

Правомерны ли действия работников по защите трудовых прав? Допускается ли одновременное обращение в несколько органов?

Задача 5.

В КТС обратилась Федина по поводу конфликта с начальником отдела. Начальник демонстративно не здоровался с Фединой, называл ее Апполинар, хотя по паспорту ее имя Полина, назначал рабочие совещания отдела на время планерок аттестационной комиссии, в состав которой согласно приказу входила Федина. Кроме того, однажды начальник пытался поцеловать Федину, а она ударила его по лицу.

1. Что из действий Фединой является самозащитой в смысле норм ТК РФ?

КТС приняла решение: рекомендовать директору вынести дисциплинарное взыскание начальнику отдела и провести служебное расследование, а на время служебного расследования отстранить его от работы.

2. Составьте заключение юриста для директора о правомочности КТС рассматривать данный вопрос и об обязанности директора выполнить рекомендацию КТС. 11. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности:

Нормативные правовые акты

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12. 2001 г. № 198 – ФЗ// Собрание законодательства Российской Федерации, 07.01.2002. ст. 424.
2. Гражданский процессуальный кодекс РФ от 14 ноября 2002 г. № 138-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 46. Ст. 4532;
3. Федеральный закон РФ № 10-ФЗ от 12.01.1996 г «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»// Собрание законодательства РФ. 1996. № 3. Ст. 148.
4. Федеральный закон РФ № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» 27.11.2002 г. // Собрание законодательства РФ. 2002. № 48. Ст. 4741.
5. Об исполнительном производстве: федеральный закон от 02.10.2007 г. № 229-ФЗ // СЗ РФ. 2007. № 41. Ст. 4849.
6. О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля: федеральный закон от 26.12.2008 г. № 294-ФЗ // СЗ РФ. 2008. № 52 (ч. 1). Ст. 6249.
7. Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации): федеральный закон от 27.07.2010 г. № 193-ФЗ // СЗ РФ. 2010. № 31. Ст. 4162.

Материалы правоприменительной практики

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета – Федеральный выпуск, 8.04.2004, № 3449 (0).
2. О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10.10.2003 г. № 5. // БВС РФ. 2003. № 12.
3. Решение № 2-246/2020 2-246/2020~М-227/2020 М-227/2020 от 3 июля 2020 г. по делу № 2-246/2020// <https://sudact.ru/regular/doc/601rakFg1ALn/?page=3>

Интернет-источники

1. Конвенции и рекомендации МОТ // База данных МОТ URL: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0>.
2. <https://git68.rostrud.gov.ru/> — официальный сайт Государственная инспекция труда по Тамбовской области.

Тема 11. Трудовые споры и порядок их рассмотрения

План семинарского занятия

1. Понятие и виды трудовых споров.
2. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
3. Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров.

Методические указания

Трудовой спор всегда представляет собой конфликтную ситуацию, возникающую в связи с трудовой деятельностью. Большинство трудовых споров возникает между работником и работодателем (по поводу увольнения, привлечения к дисциплинарной или материальной ответственности и т.п.). Трудовые споры также возникают между работодателем и представителем работников (относительно заключения коллективного договора, учета мнения представительного органа работников при принятии работодателем локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и т.п.). Нельзя исключать возникновения трудовых споров и между иными субъектами трудового права.

Трудовые споры о праве возникают в связи с применением законов, иных нормативных правовых актов о труде, соглашений, коллективного договора, трудового договора. Такие трудовые споры являются результатом нарушения трудовых прав работника, причинения работником вреда работодателю, а также если работник предполагает, что работодатель нарушает трудовые права работника.

При разрешении данных трудовых споров осуществляется защита трудовых прав работника либо констатируется правомерность действий работодателя. Разрешение трудовых споров о праве осуществляется уполномоченным на то органом (прежде всего, судом) по заявлению (иску) лица, полагающего, что его право нарушено.

Трудовые споры об интересах возникают по поводу установления новых или изменения существующих условий труда, в том числе при заключении и изменении коллективных договоров, соглашений. Такие трудовые споры своим предметом имеют не наличные, а будущие трудовые права и обязанности субъектов трудового права. Разрешение таких трудовых споров осуществляется посредством достижения согласия между его сторонами. Такое согласие может быть достигнуто как в результате непосредственного взаимодействия сторон, так и посредством передачи спора сторонами на рассмотрение третьего (независимого от каждой из сторон) лица.

Индивидуальный трудовой спор представляет собой конфликт между конкретным работником и работодателем. Предметом конфликта между ними могут быть разногласия по поводу применения законов, иных нормативных правовых актов о труде, соглашений, коллективного договора, трудового договора, а также по поводу установления или изменения индивидуальных условий труда.

Коллективный трудовой спор — это конфликт между работодателем и коллективом работников. Предметом конфликта между работодателем и коллективом работников могут быть разногласия по поводу установления или изменения условий труда, единых для всех работников (с дифференциацией по профессиональным и иным группам), заключения коллективных договоров, соглашений, установления правил взаимодействия работодателя и представителей работников.

Органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров являются:

- 1) комиссии по трудовым спорам (КТС);
- 2) суды.

Коллективные трудовые споры как споры об интересах не могут быть разрешены в суде или ином органе по рассмотрению исковых трудовых споров (споров о праве). Они разрешаются на основе достижения его сторонами соглашения об урегулировании возникших разногласий. При этом стороны могут разрешить разногласия путем непосредственных переговоров или передать спор на разрешение "третьего", нейтрального лица.

Порядок разрешения коллективного трудового спора по законодательству РФ состоит из нескольких этапов:

- 1) рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией,

2) рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

После завершения обязательных примирительных процедур либо при невыполнении работодателем (работодателями, их представителями) соглашения, достигнутого в ходе разрешения коллективного трудового спора, или решения трудового арбитража допускается проведение забастовки.

Забастовка рассматривается как часть коллективного трудового спора, в ходе которой стороны спора продолжают его урегулирование в условиях проведения работниками акции силового давления на работодателей в допустимых законом формах (отказ работников от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора).

Забастовка является незаконной, если она была объявлена без учета сроков, процедур и требований, установленных ТК РФ. Признать забастовку незаконной возможно только по решению суда. Такое решение принимается верховными судами республик, краевыми, областными судами, судами городов федерального значения, автономной области, автономных округов по заявлению работодателя или прокурора.

После изучения данной темы студент должен:

знать:

- причины возникновения трудовых споров;
- понятие трудовых споров и порядок их разрешения;
- органы по рассмотрению трудовых споров и их компетенцию;
- порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров и стадии разрешения коллективных трудовых споров;
- основные нормативные правовые акты, регулирующие порядок рассмотрения и разрешения трудовых споров, а также руководящие разъяснения Пленумов Верховного Суда РФ;

уметь:

- оперировать основными понятиями темы;
- анализировать юридические факты;
- собирать доказательства для обращения с иском в суд при возникновении трудового спора;
- при обращении в суд по трудовым спорам применять руководящие постановления Пленума Верховного Суда РФ и другие материалы судебной практики;
- применять на практике нормативные правовые акты, регулирующие порядок разрешения трудовых споров;
- анализировать судебную практику;

владеть:

- юридической терминологией по теме;
- навыками составления документов, необходимых для обращения в суд или в соответствующие государственные органы;
- сведениями, необходимыми для сбора и предоставления документов в целях исполнения судебного решения;
- приемами примирительных процедур при рассмотрении коллективного трудового спора как примирительной комиссией, так и на стадии посредничества;
- всей полнотой средств для разрешения коллективного трудового спора, включая трудовой арбитраж.

Терминологический словарь

Забастовка - временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора (Ст.398 ТК РФ).

Индивидуальный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора (Ст.381 ТК РФ).

Коллективный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов (Ст.398 ТК РФ).

КТС – комиссия по трудовым спорам - орган, создаваемый по инициативе работников (представительного органа работников) и/или работодателя (организации, индивидуального предпринимателя) из равного числа представителей работников и работодателя.

Локаут - увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке (Ст.415 ТК РФ).

Примирительные процедуры - рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже (Ст.398 ТК РФ).

Трудовой арбитраж – временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора, который создается сторонами коллективного трудового спора и соответствующим государственным органом в случае, если стороны этого спора заключили соглашение в письменной форме об обязательном выполнении его решений.

Задания, направленные на формирование знаний.

Тестовые задания

1. Не признается индивидуальным трудовым спором спор ...

- между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем;
- работником и работодателем;
- работодателем и лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора;
- работодателем и его законным представителем.

2. Не рассматриваются индивидуальные трудовые споры ...

- комиссиями по трудовым спорам;
- нотариусами;
- судами;
- апелляционными судами.

3. Комиссии по трудовым спорам образуются ...

- из представителей работника, работодателя и государственного инспектора;
- равного числа представителей работников и работодателя;
- членов профсоюзной организации и администрации работодателя;
- независимых арбитров.

- 4.** Комиссия по трудовым спорам имеет ...
- свой штамп;
 - свой товарный знак;
 - своё фирменное наименование;
 - свою печать.
- 5.** Не избирается из состава комиссии по трудовым спорам ...
- председатель;
 - заместитель председателя;
 - архивариус;
 - секретарь.
- 6.** Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в ... со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.
- трехмесячный срок;
 - течение года;
 - срок, не превышающий десять лет;
 - пятидневный срок.
- 7.** Комиссия по трудовым спорам **не** рассматривает индивидуальный трудовой спор в случае ...
- явки только представителя работника на заседание указанной комиссии;
 - явки работника без представителя на заседание указанной комиссии;
 - неявки работника или его представителя на заседание указанной комиссии;
 - предоставления письменного заявления работника о рассмотрении без его участия.
- 8.** Комиссия по трудовым спорам **не** имеет права ...
- вызывать свидетелей;
 - приглашать специалистов;
 - запрашивать у работодателя необходимые документы;
 - запрашивать сведения о судимости у органов внутренних дел.
- 9.** В случае неисполнения решения комиссии по трудовым спорам в установленный срок указанная комиссия выдает работнику ...
- удостоверение, являющееся исполнительным документом;
 - свидетельство о рассмотрении спора комиссией;
 - протокол заседания комиссии по рассмотрению спора;
 - исполнительный лист.
- 10.** Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем ...
- в административную комиссию;
 - прокуратуру;
 - суд;
 - полицию.
- 11.** По общему правилу работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение ... со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.
- одного месяца;
 - двух месяцев;
 - трех месяцев;
 - неограниченного срока.
- 12.** Работник имеет право обратиться в суд по спорам об увольнении в течение ... со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.
- одного месяца;
 - двух месяцев;
 - трех месяцев;

– неограниченного срока.

13. При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, в т.ч. по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер, работники ... от оплаты пошлин и судебных расходов.

- не освобождаются;
- частично освобождаются;
- освобождаются;
- освобождаются до момента рассмотрения судом спора.

14. Закон предусматривает следующие правовые последствия восстановления неправомерно уволенного работника:

- работнику предоставляется прежняя работа с прежними условиями труда и оплачивается все время вынужденного прогула в связи с неправомерным увольнением;
- ему выплачивается премия;
- в течение одного года после восстановления его трудовой договор не может быть расторгнут по инициативе работодателя;
- работодателю выписывается штраф.

15. В случае вынесения решения о восстановлении на работе оно подлежит ...

- немедленному исполнению;
- исполнению через 1 месяц;
- исполнению по истечении 1 недели;
- исполнению в срок, предусмотренный работодателем.

16. Обратное взыскание с работника сумм, выплаченных ему в соответствии с решением органа по рассмотрению индивидуального трудового спора, при отмене решения в порядке надзора ...

- допускается только в тех случаях, когда отмененное решение было основано на сообщенных работником ложных сведениях или представленных им подложных документах;
- допускается в отдельных случаях;
- допускается при наличии в определении апелляционного суда, отменившем прежнее решение, о возможности такого взыскания;
- ни при каких случаях не допускается.

17. Примириительные процедуры – это ...

- рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже;
- процедуры по уменьшению убытков работодателя;
- медиация;
- мировое соглашение в суде.

18. Забастовка – это ...

- отказ работников от исполнения трудовых обязанностей;
- способ урегулирования индивидуальных трудовых споров;
- вид дисциплинарной ответственности;
- временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

19. Трудовой арбитраж представляет собой ...

- орган по рассмотрению коллективного трудового спора;
- орган по рассмотрению экономического спора;
- орган по рассмотрению споров по защите прав потребителей;
- орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

20. Порядок разрешения коллективного трудового спора осуществляется посредством рассмотрения спора ...

- примирительной комиссией с участием посредника в трудовом арбитраже;
- в суде общей юрисдикции и комиссии по трудовым спорам;
- рассмотрения спора арбитражным судом;
- в трудовом арбитраже и комиссии по трудовым спорам (КТС).

21. Решение примирительной комиссией по коллективному трудовому спору оформляется ...

- протоколом;
- договором зачета требований;
- в виде устного доведения до сведения результатов комиссии;
- записью в трудовую книжку работников.

22. Увольнение по инициативе работодателя представителей работников, участвующих в разрешении коллективного трудового спора, в этот период допускается ...

- только с предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа;
- только по решению суда;
- на общих основаниях;
- только с предварительного согласия Службы по урегулированию коллективных трудовых споров.

23. В период проведения забастовки стороны коллективного трудового спора обязаны продолжить разрешение этого спора путем ...

- проведения переговоров;
- проведения всех примирительных процедур;
- выставления ультиматума;
- обращения в суд.

24. Участие работников в забастовке является ...

- принудительным;
- обязательным;
- добровольным;
- выборочным.

25. Представители работодателя ... организовывать забастовку и принимать в ней участие.

- вправе;
- обязаны;
- не вправе;
- могут.

26. Локаут – это ...

- неоспоримое требование работников, подлежащее удовлетворению во время забастовки;
- увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке;
- неразрешимая ситуация во время забастовки, являющаяся основанием для прекращения забастовки;
- взятие в заложники работниками представителя работодателя.

27. Представительный орган работников, объявивший и не прекративший забастовку после признания ее незаконной ...

- привлекается к административной ответственности;
- привлекается к уголовной ответственности;
- обязан возместить убытки, причиненные работодателю незаконной забастовкой, за счет своих средств в размере, определенном судом;
- обязан выплатить работникам заработную плату за все время проведения незаконной забастовки.

Задание. Дайте характеристику различным видам трудовых споров , заполнив таблицу.

Виды трудовых споров	Стороны спора и их представители	Предмет спора	Порядок разрешения	Конкретный премер

Задания, направленные на формирование умений

Задание. Вы – юрист ООО. Работники организации предложили создать комиссию по трудовым спорам. Генеральный директор поручил Вам подготовить документы, необходимые для создания и функционирования комиссии по трудовым спорам. Подготовьте проекты документов.

Задание. Выявите сходства и различия прекращения работниками своих трудовых обязанностей при забастовке и и самозащите своих трудовых прав

Задания, направленные на формирование навыков

Дата рассмотрения дела: 19 апреля 2019 г

Истец: гражданка М.

Ответчик: ООО «ГранёнычЪ»

Требования: 1) восстановить на прежнее место работы

2) взыскать заработную плату

3) возместить моральный ущерб в 100 000 руб.

ДОВОДЫ ИСТЦА	ДОВОДЫ ОТВЕТЧИКА
Была принята продавцом в магазин в апреле 2018 г по бессрочному договору. Уволена в 04 января 2019 г. по ст.81 п.5, п.6 ч. «а» и «б». Письменное объяснение от меня работодатель не требовал, не разъяснил мне причины и основания увольнения. Трудовая книжка по моей просьбе была направлена по почте лишь в марте 2019г. Позже был выслан приказ об увольнении, с которым при самом увольнении я не была ознакомлена. Запись об увольнении в трудовую книжку внесена не в соответствии с приказом (в приказе причины и основания увольнения не указаны) На момент увольнения работодатель не выплатил мне заработную плату в сумме 19 000 рублей. Из них: заработную плату за декабрь 2018 года в размере 17000 рублей, за январь 2019 года – 2 000 рублей. При незаконном увольнении мною утрачена заработная плата за январь 2019 года - 17 000 рублей; за февраль и март 2019 года по 19 000 рублей.	Уволена за неоднократное грубое нарушение трудовой дисциплины по п.5 ст.81 ТК РФ правильно, так как ранее к ней применялись меры дисциплинарного взыскания: - 01.09.2018 года истце был объявлен строгий выговор за появление на работе в нетрезвом состоянии 01.09.2018; - 04.09.2018 года истица была лишена частично премии за совершенный 01.09.2018 года прогул; - 05.11.2018 года ей был объявлен строгий выговор за появление 01.11.2018 года на рабочем месте в нетрезвом состоянии; - 06.11.2018 года за отсутствие на рабочем месте в течение двух часов с 9 до 13 часов 50 минут истце был объявлен выговор; - 01.01.2018 года за отсутствие на рабочем месте 02.12.2018 года с 9 часов до 16 часов истица лишена премии; - 03.12.2018 года с 9 часов до 16 часов ей был объявлен выговор - 02.01.2019 года за отсутствие на рабочем месте; - 03.01.2019 года за отсутствие на рабочем месте более двух часов с 16 до 19 часов - 04.01.2019 года истце был объявлен строгий выговор. - 04.01.2019 года истица была уволена по ст.81 п.5 ТК РФ «за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей». С приказами за 2018 г. истица лично ознакомлена. От ознакомления с остальными приказами истица отказалась, о чем составлены акты. Истица отказалась дать объяснения по поводу нарушения трудовой дисциплины. 12.01.2019 года после проведенного учета в

	магазине продавцу М. было предложено подписать приказ № 8 от 12.01.2019 года. После прочтения работник отказалась его подписать, ушла, не дождавшись результата инвентаризации, оставив также трудовую книжку, сказала, что зайдет позже. Позже М. так и не зашла, трудовая книжка ей была выслана заказным письмом. Задолженности по зарплате перед истицей нет
--	--

Проанализируйте материалы судебной практики, выявите механизм разрешения индивидуального спора

РЕШЕНИЕ

Именем Российской Федерации

(мотивированное решение изготовлено 3 июля 2020 года)

30 июня 2020 года г. Тамбов

Октябрьский районный суд г. Тамбова в составе: судьи Толмачевой М.С., при секретаре Казарине Д.А., с участием посредством видеоконференцсвязи представителей административного истца ПАО «Почта Банк» Воронковой Н.Ю. и Калмыкова В.В., рассмотрев в открытом судебном заседании административное дело по административным исковым заявлениям ПАО «Почта Банк» о признании незаконными и отмене предписаний Государственной инспекции труда в Тамбовской области № 68/7-1324-19-ОБ/12-8676-И/14-115 и № 68/7-1324-19-ОБ/12-8677-И/14-115 от 10 декабря 2019 года,

Установил:

14 января 2020 года в Октябрьский районный суд г. Тамбова поступило административное исковое заявление ПАО «Почта Банк» о признании незаконным и отмене предписания Государственной инспекции труда в Тамбовской области № 68/7-1324-19-ОБ/12-8676-И/14-115 от 10 декабря 2019 года. По данному административному иску было возбуждено административное дело №/2020.

15 января 2020 года в Октябрьский районный суд г. Тамбова поступило административное исковое заявление ПАО «Почта Банк» о признании незаконным и отмене предписания Государственной инспекции труда в Тамбовской области № 68/7-1324-19-ОБ/12-8677-И/14-115 от 10 декабря 2019 года. По данному административному иску было возбуждено административное дело №/2020.

Определением Октябрьского районного суда г. Тамбова вышеуказанные дела объединены в одно производство.

В обосновании заявленных требований административный истец указал, что оспариваемыми предписаниями на работодателя в лице ПАО «Почта Банк» возложена обязанность по приведению трудовой книжки Юрьевой И.С. в соответствии с трудовым законодательством и рассмотрению вопроса о привлечении виновных лиц к дисциплинарной ответственности за нарушение трудового законодательства. Считает оспариваемые предписания незаконными, поскольку предписание в части приведения трудовой книжки Юрьевой И.С. в соответствии с трудовым законодательством является неисполнимым по причине увольнения работника Юрьевой И.С., при этом нарушения каких-либо положений действующего трудового законодательства при заполнении трудовой книжки Юрьевой И.С. допущено не было, а административный ответчик в предписании указал несуществующие правовые нормы. Выявленные нарушения трудового законодательства не являются очевидными, в связи с чем полагают, что административный ответчик вышел за пределы представленных ему полномочий, а оспариваемые предписания в целом нарушают права общества на ведение нормальной хозяйственной деятельности.

В судебном заседании представители административного истца ПАО «Почта Банк» Воронкова Н.Ю. и Калмыков В.В. заявленные административные иски поддержали в полном объеме по основаниям, изложенным в административных исковых заявлениях. Пояснили, что признание недействительными ошибочных записей в трудовой книжке возможно совершением одной записи, что и было сделано в трудовой книжке Юрьевой И.С. в части признания недействительными ошибочных записей № и № временных переводов и некорректной записи № об увольнении.

В судебное заседание представитель административного ответчика – Государственной инспекции труда в <адрес> Селюков А.Ю., надлежащим образом извещенный о дате и месте рассмотрения дела не прибыл, в письменном заявлении просил рассмотреть дело без его участия.

В судебное заседание административный ответчик главный государственный инспектор труда Государственной инспекции труда в Тамбовской области Мешкова Н.И., надлежащим образом извещенная о дате и месте рассмотрения дела не прибыла, уважительных причин неявки не сообщила, об отложении рассмотрения дела и о рассмотрении дела в свое отсутствие не просила, в связи с чем суд полагает возможным рассмотреть дело без ее участия.

В судебное заседание заинтересованное лицо Юрьева И.С., надлежащим образом извещенная о дате и месте рассмотрения дела не прибыла, в переданной телефонограмме просила рассмотреть дело без ее участия.

В судебное заседание заинтересованное лицо – управляющий областным центром ПАО «Почта Банк» Бикжанов А.А., надлежащим образом извещенный о дате и месте рассмотрения дела не прибыл, уважительных причин неявки не сообщил, об отложении рассмотрения дела и о рассмотрении дела в свое отсутствие не просил, в связи с чем суд полагает возможным рассмотреть дело без его участия.

Выслушав мнение лиц, участвующих в рассмотрении дела, исследовав материалы дела в своей совокупности, суд приходит к следующим выводам.

Согласно ст. 17 КАС РФ Верховный Суд Российской Федерации, суды общей юрисдикции рассматривают и разрешают административные дела, связанные с защитой нарушенных или оспариваемых прав, свобод и законных интересов граждан, прав и законных интересов организаций, а также другие административные дела, возникающие из административных или иных публичных правоотношений и связанные с осуществлением судебного контроля за законностью и обоснованностью осуществления государственных или иных публичных полномочий, за исключением дел, отнесенных федеральными законами к компетенции Конституционного Суда Российской Федерации, конституционных (уставных) судов субъектов Российской Федерации и арбитражных судов.

В соответствии со ст. 218 КАС РФ гражданин, организация, иные лица могут обратиться в суд с требованиями об оспаривании решений, действий (бездействия) органа государственной власти, органа местного самоуправления, иного органа, организации, наделенных отдельными государственными или иными публичными полномочиями (включая решения, действия (бездействие) квалификационной коллегии судей, экзаменационной комиссии), должностного лица, государственного или муниципального служащего (далее - орган, организация, лицо, наделенные государственными или иными публичными полномочиями), если полагают, что нарушены или оспорены их права, свободы и законные интересы, созданы препятствия к осуществлению их прав, свобод и реализации законных интересов или на них незаконно возложены какие-либо обязанности.

Согласно ст. 353 ТК РФ 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.

В соответствии с абзацем 1 части 1 статьи 356 Трудового кодекса Российской Федерации федеральная инспекция труда осуществляет федеральный государственный надзор и контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Абзацем 6 части 1 статьи 357 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что государственные инспекторы труда при осуществлении федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеют право предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке.

Из материалов дела следует, что на основании распоряжения Государственной инспекции труда в Тамбовской области №68/7-1324-19-ОБ/12-8011-И/14-115 от 20 ноября 2019 года в отношении кредитно-кассового офиса ПАО «Почта Банк» «Тамбовский областной центр» была проведена внеплановая документарная проверка по жалобе бывшего работника ПАО «Почта Банк» Юрьевой И.С., которая 11 ноября 2019 года обратилась в Государственную инспекцию труда в Тамбовской области с жалобой по вопросу правильности ведения и заполнения ее трудовой книжки в части признания записей недействительными со стороны работодателя ПАО «Почта Банк» (л.д. 84-86, 87).

По итогам проведенной проверки Государственной инспекции труда в Тамбовской области был составлен акт проверки от 10 декабря 2019 года, согласно которому были установлены следующие обстоятельства.

Юрьева И.С. была принята на работу в ОАО «Лето Банк» (в дальнейшем произошло переименование работодателя в ПАО «Почта Банк») на должность эксперта в кредитно – кассовый офис «Тамбовский областной центр» клиентского центра <адрес> № согласно трудовому договору № от ДД.ММ.ГГГГ, приказа о приеме на работу №-к от ДД.ММ.ГГГГ. Дополнительным соглашением от ДД.ММ.ГГГГ Юрьева И.С. переведена в клиентский центр <адрес> № на должность эксперта.

С 8 мая 2019 года Юрьева И.С. переведена на должность директора кредитно-кассового офиса ПАО «Почта Банк» «Тамбовский центр» клиентского центра г. Тамбова № 1 согласно дополнительному соглашению от 8 мая 2019 года, приказа о переводе работника на другую работу №№п от 8 мая 2019 года. Дата окончания работы Юрьевой И.С. определена как последний рабочий день, предшествующий дню выхода Муравьевой О.И., отсутствующей на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

С 5 июня 2019 года Юрьева И.С. переведена на должность директора клиентского центра в кредитно – кассовый офис ПАО «Почта Банк» «Тамбовский центр» клиентского центра г. Тамбова № 1 согласно дополнительному соглашению от 5 июня 2019 года, приказа о переводе работника на другую работу № от 5 июня 2019 года. На основании заявления Юрьевой И.С. об увольнении по соглашению сторон и соглашения о прекращении трудового договора от 6 ноября 2019 года № №-у Юрьева И.С. уволена с 6 ноября 2019 года по п.1 ч.1 ст. 77 ТК РФ. Трудовая книжка получена Юрьевой И.С. 6 ноября 2019 года.

При подаче Юрьевой И.С. жалобы в Государственную инспекцию труда в Тамбовской области главным государственным инспектором труда (по правовым

вопросам) Мешковой Н.И. была снята и заверена копия трудовой книжки Юрьевой И.С., из которой установлено, что в трудовую книжку Юрьевой И.С. внесена запись № от ДД.ММ.ГГГГ на основании приказа №-п от 8 мая 2019 года о переводе Юрьевой И.С. на должность директора клиентского центра; под номером № внесена запись от 5 июня 2019 года на основании приказа №-п от 5 июня 2019 года о переводе Юрьевой И.С. на должность директора клиентского центра. На основании приказа от 6 ноября 2019 года в трудовую книжку Юрьевой И.С. внесена запись № от 6 ноября 2019 года о том, что трудовой договор прекращен по соглашению сторон п. 77 Трудового кодекса РФ.

На основании приказа об увольнении от 6 ноября 2019 года №-у в трудовую книжку Юрьевой И.С. вынесена запись № о том, том записи № и № (записи о переводах) и запись № (запись об увольнении) недействительные, а также о том, что трудовой договор прекращен по соглашению сторон п.1 ч.1 ст. 77 Трудового кодекса РФ. Записи подписаны управляющим областным центром Бикжановым А.А., при этом приказ от 6 ноября 2019 года №-у не содержит оснований для признания записей №№, 13 и 14 недействительными, а кроме того, записи №, № и №, а также запись об увольнении признаны недействительными за одним порядковым номером №, что противоречит ст. 22, 66, постановлению Правительства РФ от 16 апреля 2003 года « 225 «О трудовых книжках».

По результатам проверки ПАО «Почта Банк» выданы предписания № 68/7-1324-19-ОБ/12-8676-И/14-115 и № 68/7-1324-19-ОБ/12-8677-И/14-115 от 10 декабря 2019 года об устранении нарушения трудового законодательства: на работодателя возложена обязанность привести трудовую книжку Юрьевой И.С. в соответствии с трудовым законодательством – основание ст.22, 66, постановления Правительства РФ от 16 апреля 2003 года № 225 «О трудовых книжках», рассмотреть вопрос о привлечении виновных лиц к дисциплинарной ответственности за нарушение трудового законодательства – основание ст.ст. 357, 419 Трудового кодекса РФ.

В соответствии со ст.22 Трудового кодекса РФ работодатель обязан: соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров; предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором; обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда; обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей; обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности; выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами и т.д.

Согласно положениям ст. 66 Трудового кодекса РФ трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Работодатель (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания

прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

Из вышеуказанных положений Трудового кодекса РФ следует, что записи о переводах на временные должности в трудовую книжку не вносятся.

Постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003 года № 225 утверждены Правила ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей (далее – Правила).

Согласно п.п. 10 -11 указанных Правил все записи о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении, а также о награждении, произведенном работодателем, вносятся в трудовую книжку на основании соответствующего приказа (распоряжения) работодателя не позднее недельного срока, а при увольнении - в день увольнения и должны точно соответствовать тексту приказа (распоряжения). Все записи в трудовой книжке производятся без каких-либо сокращений и имеют в пределах соответствующего раздела свой порядковый номер.

В соответствии с п.п. 13 -14 Правил трудовая книжка заполняется в порядке, утверждаемом Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации. Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора вносятся в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона.

Постановлением Минтруда РФ от 10 октября 2003 года № 69 утверждена Инструкция по заполнению трудовых книжек.

Как усматривается из п.п. 1.2 Инструкции по заполнению трудовых книжек в разделах "Сведения о работе" и "Сведения о награждении" трудовой книжки зачеркивание ранее внесенных неточных, неправильных или иных признанных недействительными записей не допускается.

Например, при необходимости изменения конкретной записи о приеме на работу в разделе "Сведения о работе" после соответствующей последней в данном разделе записи указывается последующий порядковый номер, дата внесения записи, в графе 3 делается запись: "Запись за номером таким-то недействительна". После этого производится правильная запись: "Принят по такой-то профессии (должности)" и в графе 4 повторяется дата и номер приказа (распоряжения) или иного решения работодателя, запись из которого неправильно внесена в трудовую книжку, либо указывается дата и номер приказа (распоряжения) или иного решения работодателя, на основании которого вносится правильная запись.

В таком же порядке признается недействительной запись об увольнении, переводе на другую постоянную работу в случае признания незаконности увольнения или перевода самим работодателем, контрольно-надзорным органом, органом по рассмотрению трудовых споров или судом и восстановления на прежней работе или изменения формулировки причины увольнения. Например: "Запись за номером таким-то недействительна, восстановлен на прежней работе". При изменении формулировки причины увольнения делается запись: "Запись за номером таким-то недействительна, уволен (указывается новая формулировка)". В графе 4 делается ссылка на приказ (распоряжение) или иное решение работодателя о восстановлении на работе или изменении формулировки причины увольнения.

Поскольку действующим законодательством четко не регламентирован вопрос о возможности признания недействительными нескольких ошибочных записей с трудовой книжке работника, в ходе рассмотрения дела судом вынесено определение о привлечении к участию в деле специалиста Отделения по Тамбовской области Главного управления Центрального банка Российской Федерации по Центральному федеральному округу, обладающего познаниями и практическими навыками в части оформления и ведения трудовых книжек работников.

В судебном заседании специалист Отделения по Тамбовской области Главного управления Центрального банка Российской Федерации по Центральному федеральному округу Гололобова Е.В. пояснила, что работает в должности главного эксперта сектора по работе с персоналом Отделения по Тамбовской области Главного управления Центрального банка Российской Федерации по Центральному федеральному округу, в ее непосредственные должностные обязанности входит оформление и ведение трудовых книжек работников отделения, на заданные вопросы суда пояснила, что при внесении в трудовую книжку ошибочных записей признание их недействительными возможно одной новой записью, нарушением такое внесение не является, при этом действующим законодательством данный вопрос четко не регламентирован.

Согласно ст. 356 Трудового кодекса РФ одним из основных полномочий федеральной инспекции труда является осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений.

Статьей 357 Трудового кодекса РФ установлены права Государственных инспекторов труда при осуществлении федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. В числе таких прав предусмотрено и право выдавать работодателю предписание, подлежащее обязательному исполнению.

Из системного толкования положений Трудового кодекса РФ следует, что государственные инспекторы труда при осуществлении федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства имеет право выдавать обязательное для исполнения предписание об устранении нарушений трудового законодательства только в том случае, если нарушение трудовых прав работника является очевидным.

На основании исследованных доказательств, заслушав мнение специалиста, суд приходит к выводу, что предписания Государственной инспекции труда в Тамбовской области № 68/7-1324-19-ОБ/12-8676-И/14-115 и № 68/7-1324-19-ОБ/12-8677-И/14-115 от 10 декабря 2019 года не могут быть признаны законными и подлежат отмене, поскольку судом достоверно установлено, что выявленное Государственной инспекцией труда в Тамбовской области нарушение трудовых прав работника Юрьевой И.С. не является очевидным, поскольку действующим законодательством четко не регламентирован вопрос о возможности признания одной записью недействительными нескольких ошибочных записей в трудовой книжке работника, при этом выявленное нарушение трудовых прав работника при своей неочевидности имеет отличительные признаки индивидуального трудового спора. При таких обстоятельствах у Государственной инспекции труда в Тамбовской области не было оснований для выдачи указанных предписаний, в том числе и предписания о возложении обязанности на работодателя о рассмотрении вопроса о привлечении виновных лиц к дисциплинарной ответственности за нарушение трудового законодательства. Исполнение указанных выше предписаний не может являться основанием для отказа в удовлетворении административных исковых требований, поскольку не лишает административного истца, исполнившего предписания во избежание неблагоприятных последствий в виде возможного привлечения к административной ответственности по ст. 19.5 КоАП РФ, на его обжалование в судебном порядке.

Так как исковое административное заявление подлежит удовлетворению, судебные расходы в виде государственной пошлины по делу в соответствии с ч. 1 ст. 103 и ч. 1 ст. 111 КАС РФ подлежат взысканию с административного ответчика в размере 4000 рублей.

На основании изложенного и руководствуясь ст. ст. 175-180 КАС РФ суд,

Р Е Ш И Л :

Административные иски требования ПАО «Почта Банк» удовлетворить в полном объеме.

Признать незаконными и отменить предписания Государственной инспекции труда в Тамбовской области № 68/7-1324-19-ОБ/12-8676-И/14-115 и № 68/7-1324-19-ОБ/12-8677-И/14-115 от ДД.ММ.ГГГГ.

Взыскать с Государственной инспекции труда в <адрес> в пользу ПАО «Почта Банк» государственную пошлину в размере 4000 руб.

Решение может быть обжаловано в апелляционном порядке в судебную коллегия по административным делам Тамбовского областного суда через Октябрьский районный суд <адрес> в течение месяца со дня принятия решения суда в окончательной форме.

Судья подпись М.С. Толмачева

Задание. Решение практических задач (казусы).

Задача 1

Николаев обратился с иском в районный суд о взыскании суммы невыплаченной заработной платы за период с 1 марта по 25 июня с ООО «Вымпел» в размере 2 млн руб. на основании дополнительного соглашения к трудовому договору от 1 марта, которым Николаеву был изменен размер заработной платы. Судья отказал в принятии искового заявления на основании п. 1 ч. 1 ст. 134 ГПК РФ, сославшись на то, что в отношении ООО «Вымпел» открыто конкурсное производство и, следовательно, дело не в компетенции суда общей юрисдикции. В тот же день конкурсный управляющий подал исковое заявление в районный суд о признании недействительным дополнительного соглашения к трудовому договору Николаева с ООО «Вымпел», которое было принято районным судом к производству.

Каков порядок рассмотрения требований работников (в том числе уволенных) о взыскании заработной платы и других денежных сумм, вытекающих из трудовых правоотношений, с организации-должника, в отношении которой открыто конкурсное производство? Являются ли законными и обоснованными действия суда и лиц, указанных в задаче?

Задача 2

Литвинова обратилась в суд с иском в восстановлении на работе в связи с незаконным переводом на другую работу. В заявлении она указала, что приказом директора ООО «Промстрой» от 13 марта была назначена на должность ведущего экономиста планово-экономического отдела, а 20 мая ей был предоставлен отпуск по беременности и родам. 10 июня того же года директор ООО «Промстрой» в письменной форме уведомил Литвинову о предстоящей в конце июля реорганизации в форме слияния ООО «Промстрой» с ООО «Строй-Инвест», а также о том, что после окончания организационных мероприятий ей будет предложена должность экономиста по снабжению во вновь образованном финансово-экономическом отделе. Литвинова направила работодателю письменный отказ от перевода, указав на то, что замещаемая ею должность полностью соответствует ее специальности и профессиональному уровню, и она не желает менять профиль своей деятельности. Однако приказом от 10 августа она была переведена на должность экономиста по снабжению финансово-экономического отдела. Является ли перевод Литвиновой на другую работу законным? Каковы возможные способы защиты трудовых прав работника?

Задача 3

Ковалев был остановлен инспектором по охране труда на проходной завода «Сибкабель» после обеденного перерыва в связи с подозрением на состояние алкогольного опьянения. О случившемся было доложено директору, который отстранил

Ковалева от работы, а на следующий день издал приказ о его увольнении по подп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ. Ковалев обратился в КТС с требованием восстановить его на работе, ссылаясь на незаконность и необоснованность увольнения.

Какие доказательства работодатель должен представить в обоснование увольнения?

Задача 4.

Докеры-механизаторы морского торгового порта 30 января выдвинули на общем собрании два требования: произвести справедливое распределение дополнительной прибыли в размере 3 млн руб. и установить тарифную ставку — 500 руб. в час. В этот же день указанные требования были переданы руководству порта. Вопрос о перераспределении дополнительной прибыли в указанной сумме был урегулирован. В отношении другого требования — об увеличении тарифной ставки — стороны к согласию не пришли. Коллектив докеров-механизаторов предупредил руководителя порта, что, в случае невыполнения их требований, они проведут предупредительную забастовку и оставляют за собой право на последующую забастовку до выполнения всех требований. С 14 по 18 февраля была проведена забастовка. Руководитель порта обратился в областной суд с заявлением о признании указанной забастовки незаконной, ссылаясь на то, что коллективом докеров-механизаторов не соблюден порядок и условия проведения забастовки. Вопрос о повышении тарифной ставки до указанного размера не обсуждался на примирительной комиссии 31 декабря предыдущего года, а на заседании этой же комиссии 12 января вопрос был отложен до 14 февраля. Посредник для переговоров сторонами не приглашался. Трудовой арбитраж не создавался, так как коллектив не ставил вопроса о его создании и не выдвигал своих представителей для участия в нем. Представители коллектива докеров-механизаторов пояснили, что трудовой арбитраж не создавался по вине руководства порта, а комиссия, подобная арбитражу, была создана в составе, определенном распоряжением главы администрации области. Эта комиссия рассматривала спор 13 января, в результате чего и был урегулирован спорный вопрос о перераспределении 3 млн руб. прибыли. Обоснован ли иск руководителя порта? Каково Ваше мнение по существу данного спора и по процедуре его разрешения?

Задача 5.

В АО «Летное предприятие» возникла конфликтная ситуация в связи с заключением коллективного договора. Профсоюз летного состава считал, что администрация ОАО отказывается от подписания с ним коллективного договора. Внеочередная конференция профсоюза летного состава 4 ноября приняла решение о проведении с 10 до 22 часов 12 декабря забастовки, повторив при этом свою позицию по поводу сложившейся ситуации. Транспортный прокурор обратился в суд с заявлением в интересах АО о признании забастовки незаконной. По его мнению, она объявлена с нарушением установленного порядка, в частности, без соблюдения порядка осуществления примирительных процедур. Кроме того, из предоставленных ответчиком материалов было видно, что на момент объявления забастовки администрация не могла подписать коллективный договор, так как к этому договору профсоюзом не были представлены необходимые приложения.

Какие правовые механизмы должны быть использованы при рассмотрении данного конфликта?

Задача 6.

Государственное унитарное предприятие «Облэнерго» обратилось в суд с заявлением о признании незаконной забастовки, объявленной с 24 декабря работниками филиала ГУП,

ссылаясь на то, что 3 декабря на конференции трудового коллектива филиала были выдвинуты требования к работодателю о повышении заработной платы до уровня прожиточного минимума в области работнику 1-го разряда, о разъяснениях по выплате районного коэффициента, а также принято решение о начале забастовки с 24 декабря г. Данные требования работодателю письменно направлены не были. 20 декабря забастовочный комитет принял постановление о начале 24 декабря бессрочной забастовки, при этом в этот день предлагалось прекратить подачу горячей воды населению и другим потребителям, отключить подачу пара в бане. Кроме того, забастовочным комитетом были предъявлены дополнительные требования к работодателю о выплате районного коэффициента за 12 месяцев и об оплате 80—100% времени забастовки. При объявлении забастовки предложения по минимуму необходимых работ не были представлены. 24 декабря 2019 г. работниками филиала была начата забастовка, в городе была отключена горячая вода. Работодатель просил суд признать начатую 24 декабря 2019 г. забастовку незаконной. Предложите свой вариант решения суда.

Задание. Деловая игра на тему «Рассмотрение и разрешение индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам»

Цель деловой игры:

усвоение порядка рассмотрения и разрешения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам (КТС) в соответствии с нормами Трудового кодекса РФ.

Задачи деловой игры:

- закрепление на практике знаний студентов по теме «Трудовые споры»;
- приобретение студентами навыков рассмотрения дел в комиссии по трудовым спорам;
- получение студентами опыта публичного выступления в суде.

Порядок подготовки к деловой игре:

- преподаватель доводит до студентов сценарий проведения деловой игры, в частности, рассматривается ситуация, когда работник подаёт заявление в комиссию по трудовым спорам в связи с несогласием с решением руководителя организации об объявлении ему дисциплинарного взыскания в виде выговора и лишения квартальной премии за невыполненную в полном объёме к определённому сроку порученную работу;

- выбираются или назначаются преподавателем из числа студентов те, кто будут исполнять роли председателя КТС, его заместителя, секретаря, членов КТС (по три человека со стороны работодателя и со стороны работника), государственного инспектора труда, заявителя — работника организации, работодателя в лице руководителя организации, юриста работодателя, начальника отдела кадров, свидетеля-специалиста со стороны работников, свидетеля-специалиста со стороны работодателя, двух экспертов, оценивающих деловую игру, из числа наиболее успевающих и активных студентов;

- каждому участнику деловой игры преподаватель предлагает ознакомиться с фабулой дела и составить необходимые документы, которые будут использоваться в игре: заявитель готовит заявление, которое будет рассмотрено на заседании КТС; председатель вместе с заместителем, секретарём и членами КТС готовит положение о работе КТС; секретарь готовит журнал приёма заявлений, ведёт протокол заседания, вместе с председателем и его заместителем готовит решение КТС; юрист работодателя отвечает за подготовку всех необходимых документов, подтверждающих позицию работодателя; начальник отдела кадров готовит приказы об объявлении работнику выговора и лишении его премии по представлению работодателя; работодатель помогает в подготовке своей стороны к заседанию; государственный инспектор готовит заключение после вынесения решения КТС;

- после проверки готовности материалов преподаватель инструктирует всех студентов, участвующих в деловой игре, рекомендуя уделять особое внимание на соблюдение материальных и процессуальных норм Трудового кодекса РФ, а не на соревнование между противоборствующими сторонами;

- в аудитории, где проводится деловая игра, создаётся обстановка кабинета, где проходит заседание комиссии по трудовым спорам.

Порядок проведения деловой игры:

- все участники деловой игры занимают свои места и начинают разыгрывать сценарий проведения заседания КТС: председатель открывает заседание КТС и объявляет какое заявление будет рассматриваться; секретарь докладывает о явке на заседание членов КТС и лиц, участвующих в нём; председатель знакомит лиц, участвующих в деле, с порядком работы КТС на основании Положения о КТС организации; председатель зачитывает заявление работника, подтверждая возможность рассмотрения КТС этого заявления;

- слово поочерёдно предоставляется сторонам, которые излагают аргументы в поддержку своих позиций по рассматриваемому делу;

- при необходимости на заседании заслушивают свидетелей и экспертов;

- после ознакомления со всеми материалами дела КТС принимает решение по нему тайным голосованием;

- принятое решение оформляется в письменном виде, объявляется на заседании КТС и выдаётся сторонам, участвующим в деле;

- по ходу деловой игры преподаватель может обращать внимание на те вопросы, которым следует уделить больше внимания в связи с их важностью;

- если по ходу игры у участников будут возникать вопросы, ответ на которые могли дать только «настоящие» участники заседания, преподаватель вправе выступить с уточнением сценария, что не слагает ответственности со студента в качественной проработке своей роли.

Подведение итогов деловой игры:

- предоставляется слово каждому из студентов, выступающих в качестве экспертов, для дачи заключения, в котором оценивается готовность каждого участника деловой игры к своим ролям, активность, компетентность, соответствие проведения заседания КТС Трудовому кодексу РФ, а также анализируются действия участников с указанием положительных и отрицательных моментов;

- каждый участвующий в игре студент высказывает своё мнение о роли, которую ему предстояло играть, и о деловой игре в целом;

- желающие высказать своё мнение студенты, не участвующие в деловой игре, рассказывают о своём восприятии разыгранной практической ситуации рассмотрения трудового спора на заседании КТС;

- преподаватель подводит итоги проведённого практического занятия в форме деловой игры, указывает недостатки и положительные моменты в действиях игроков, отдельно обращает внимание на усвоение студентами, участвующими и не участвующими в деловой игре, разыгрываемых вопросов темы, в необходимых случаях разъясняет смысл соответствующих норм трудового права;

- по результатам деловой игры и обсуждения её итогов преподаватель предлагает поблагодарить участников и выставляет студентам оценки в журнал учебных занятий.

Нормативные правовые акты

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12. 2001 г. № 198 – ФЗ// Собрание законодательства Российской Федерации, 07.01.2002. ст. 424.

2. Гражданский процессуальный кодекс РФ от 14 ноября 2002 г. № 138-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 46. Ст. 4532;
3. Федеральный закон РФ № 10-ФЗ от 12.01.1996 г «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // Собрание законодательства РФ. 1996. № 3. Ст. 148.
4. Федеральный закон РФ № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» 27.11.2002 г. // Собрание законодательства РФ. 2002. № 48. Ст. 4741.
5. Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации): федеральный закон от 27.07.2010 г. № 193-ФЗ // СЗ РФ. 2010. № 31. Ст. 4162.

Материалы правоприменительной практики

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета – Федеральный выпуск, 8.04.2004, № 3449 (0).
2. О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10.10.2003 г. № 5. // БВС РФ. 2003. № 12.
3. Решение № №2а-571/202 по делу №2а-571/2020 // <https://sudact.ru/regular/doc/OqWgrsaR4g68/>

Интернет-источники

1. Конвенции и рекомендации МОТ // База данных МОТ URL: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0>.

Тема 12. Общая характеристика международного правового регулирования труда

План семинарского занятия

1. Понятие международно-правового регулирования трудовых отношений
2. Субъекты международно-правового регулирования трудовых отношений
3. Источники международно-правового регулирования трудовых отношений
4. Характеристика отдельных Конвенций Международной Организации Труда

Методические указания

Международно-правовое регулирование труда представляет собой регламентирование с помощью международных соглашений государств (многосторонних и двусторонних договоров) и других международно-правовых средств вопросов, связанных с применением наемного труда, улучшением его условий, охраной труда, защитой индивидуальных и коллективных интересов работников. Формально-юридическим выражением международно-правового регулирования труда являются нормы (стандарты) труда, закрепленные в актах, принятых международными организациями, и в двусторонних договорах и соглашениях отдельных государств.

Современное российское трудовое законодательство старается максимально учесть мировой опыт, международно-правовые акты. Более того, в соответствии с Конституцией РФ (ст. 15) общепризнанные принципы и

нормы международного права и международные договоры РФ являются составной частью ее системы. Если международным договором РФ установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются нормы международного договора. Это очень важное в практическом плане положение, в соответствии с которым вопросы международно-правового регулирования труда являются «сквозными» для всех разделов трудового права России.

Студентам необходимо это учитывать при изучении курса. Международные договоры РФ с зарубежными государствами и международными организациями заключаются от ее имени уполномоченными федеральными органами. После официального признания, ратификации и одобрения международные договоры в установленном порядке приобретают обязательную силу на всей российской территории.

Источниками международно-правового регулирования труда являются правовые акты различного уровня, в той или иной степени регулирующие вопросы отношений в сфере труда, принятые различными международными организациями. Эти акты распространяют свое действие на страны, их подписавшие и (или) признающие.

Принципиальное значение среди этих актов имеют акты ООН. Это, прежде всего, Всеобщая декларация прав человека и Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах. Специализированным учреждением ООН является МОТ. Важнейшими документами, регламентирующими ее деятельность, являются Устав и Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Главным принципом работы МОТ является трипартизм, означающий, что формирование почти всех ее органов базируется на основе трехстороннего представительства — от правительств, представителей работников и предпринимателей. Деятельность МОТ многообразна, но традиционно в основе задач МОТ лежали нормотворческая деятельность и сотрудничество с государствами-членами, а также с организациями предпринимателей и трудящихся. Акты, принятые МОТ, являются одним из главных источников международно-правового регулирования труда. Международно-правовые нормативные акты в сфере труда можно классифицировать по ряду основных направлений, которые они регулируют:

- защита основных прав и свобод человека в области труда;
 - защита прав в области занятости, трудоустройства и защиты от безработицы;
 - защита трудовых прав в области условий и охраны труда;
- сотрудничество организаций работников, работодателей, государства, мирные способы разрешения трудовых конфликтов.

В результате изучения материалов данной темы студент должен:

знать

- основные понятия и категории международного трудового права;
- нормы международного трудового права;
- источники международного трудового права;

уметь:

- определять структурные элементы трудового правоотношения в международном праве;
- выявлять отличительные особенности источников международного права в области труда;

владеть:

- навыками ориентации в системе международного, российского и регионального трудового законодательства по регулированию трудовых споров;
- квалифицированно проводить научные исследования в области международного трудового права.

Терминологический словарь

Конвенции и рекомендации МОТ – основные акты международно-правового регулирования труда. По своему содержанию конвенции и рекомендации МОТ принято классифицировать по следующим группам:

- акты об основных правах и свободах человека в области труда;
- акты об обеспечении занятости и защите от безработицы;
- акты, регулирующие условия труда;
- акты по технике безопасности и промышленной санитарии;
- акты о сотрудничестве организаций работников, работодателей, государства о мирном разрешении трудовых конфликтов.

Международное бюро труда – это орган, занимающий третье место в структуре органов МОТ. Во главе МБТ стоит генеральный директор, который назначается Административным советом и в соответствии с его инструкциями отвечает перед ним за эффективную работу Бюро и за выполнение любых других задач, которые могут быть ему поручены.

Международная организация труда – это специализированное учреждение ООН. Цель МОТ - улучшение условий труда и социального обеспечения населения. Особенностью МОТ, отличающей ее от других международных организаций, является трехсторонний принцип представительства в ее органах, который предусматривает наряду с представительством правительств стран-членов также представительство профсоюзов и организаций предпринимателей этих стран, при этом каждая из трех сторон является независимой от двух других. Главные органы МОТ: ежегодная Генеральная конференция; Административный совет; секретариат (Международное бюро труда). Важное место в работе занимают отраслевые комитеты. Штаб-квартира расположена в Женеве.

Задания, направленные на формирование знаний.

Тестовые задания

1. В основе международно-правового регулирования труда закреплены нормы, содержащиеся в актах:
 - 1) Государственной Думы РФ;
 - 2) Совета Федерации;
 - 3) Правительства РФ;
 - 4) Организации Объединенных Наций.
2. Во Всеобщей Декларации прав человека в понятие права на труд входят:
 - 1) свобода выбора труда;
 - 2) защита от безработицы;
 - 3) право на справедливые и благоприятные условия труда;
 - 4) все вышеперечисленное.
3. Международная организация труда функционирует при:
 - 1) ООН;
 - 2) НАТО;
 - 3) ЮНЕСКО;
 - 4) ни один вариант не верен.
4. Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» была принята в:
 - 1) 1995 году;
 - 2) 1996 году;
 - 3) 1997 году;
 - 4) 1998 году.
5. Нормотворческая деятельность МОТ заключается главным образом в принятии:

- 1) конвенций;
- 2) рекомендаций;
- 3) конвенций и рекомендаций;
- 4) резолюций.

6. основополагающие принципы международного трудового права должны соблюдаться государствами:

- 1) в зависимости от факта ратификации той или иной Конвенции МОТ;
- 2) независимо от факта ратификации той или иной Конвенции МОТ;
- 3) как независимо, так и в определенной зависимости от факта ратификации той или иной Конвенции МОТ;
- 4) ни один вариант не верен.

7. К основным принципам международного трудового права относится:

- 1) свобода труда;
- 2) свобода объединения;
- 3) свобода при ведении коллективных переговоров;
- 4) свобода объединения и действительное признание права на ведение коллективных переговоров.

8. Основной перечень основополагающих принципов международного трудового права содержится в:

- 1) Всеобщей декларации прав человека;
- 2) Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах;
- 3) Декларации МОТ «О социальной справедливости в целях справедливой глобализации» 2008 года;
- 4) Декларации МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» 1998 года.

9. Особенности принудительного или обязательного труда базируются на таком основополагающем принципе международного трудового права как:

- 1) запрещение принудительного труда;
- 2) запрещение обязательного труда;
- 3) упразднение всех форм принудительного или обязательного труда;
- 4) иной вариант ответа.

10. Дискриминация в сфере труда определяется следующим основополагающим принципом международного трудового права:

- 1) упразднение всех форм принудительного или обязательного труда;
- 2) свобода объединения и действительное признание права на ведение коллективных переговоров;
- 3) недопущение дискриминации в области труда и занятий;
- 4) запрещение детского труда

11. В зависимости от количества государств, издавших соответствующий акт или принявших по нему обязательства посредством ратификации, источники международного трудового права подразделяются на:

- 1) универсальные и региональные;
- 2) международные и региональные;
- 3) многосторонние, двусторонние и односторонние;
- 4) иной вариант ответа.

12. Концепция Евразийской социальной хартии 2004 года была принята в рамках:

- 1) Евразийского Экономического Союза;
- 2) Евразийского Экономического Сообщества;
- 3) Евразийского Экономического Консалтинга;
- 4) ни один вариант не верен.

13. По форме принимаемого акта источники международного трудового права

подразделяются на:

- 1) международные договоры, ратифицируемые национальными государствами;
- 2) конвенции МОТ;
- 3) императивные нормы общего международного трудового права;
- 4) все вышеперечисленные источники.

14. В зависимости от территориального применения источники международного трудового права подразделяются на:

- 1) универсальные и региональные;
- 2) международные и региональные;
- 3) многосторонние, двусторонние и односторонние;
- 4) иной вариант ответа.

15. По характеру своего содержания источники международного трудового права почти всегда носят:

- 1) более абстрактный характер, чем внутригосударственные акты;
- 2) менее абстрактный характер, чем внутригосударственные акты;
- 3) более абстрактный и обобщенный характер, чем внутригосударственные акты;
- 4) более обобщенный характер, чем внутригосударственные акты.

Задания, направленные на формирование умений

Задание. Работа в группах. Подготовка к дискуссии по проблемным вопросам.

1. Законодательное и коллективно-договорное регулирование труда в зарубежных странах.
2. Международная организация труда (МОТ), ее функции и задачи. Значение конвенций и рекомендаций МОТ.
3. Трудовые стандарты Совета Европы.
4. Акты Содружества независимых государств в сфере регулирования трудовых отношений.

Задание. Подготовка презентационного материала по теме: «Характеристика основных институтов трудового права зарубежных стран». Каждому студенту предоставляется выбор страны для освещения данного вопроса.

Задание. Законодательство какой страны должно быть применено при регулировании трудовых отношений в следующих случаях:

- труд российских работников, работающих в филиале иностранной компании на территории РФ;
- труд российских работников, работающих в филиале российской компании за рубежом;
- труд иностранных работников, работающих в филиале компании их государства на территории РФ;
- труд иностранных работников, работающих в филиале российской компании на территории иностранного государства.

Задания, направленные на формирование навыков

Задание. Примерный сценарий деловой игры «Защита трудовых прав работников в системе международных стандартов о труде».

Основными целями деловой игры «Защита трудовых прав работников в системе международных стандартов о труде» являются:

- формирование у магистрантов навыков подготовки документов правового характера;
- формирование навыков коллективной работы, взаимодействия с управленческим персоналом, общественными организациями, рядовыми работниками;
- формирование навыков отстаивания и защиты прав человека;

- приобретение навыков анализа конкретной ситуации;
- углубление знаний по международному трудовому праву.

Вариант практической ситуации: Иностранец Д. Ристон работал в ГП «Быттехника» слесарем механосборочных работ на участке по ремонту холодильников. 26 февраля 2019 г. приказом №4 директором предприятия ему было объявлено замечание за невыполнение заявок и отсутствие на работе 21 февраля 2019 г. в течение рабочего дня. Поводом к наложению данного дисциплинарного взыскания послужило то, что он не смог 21 февраля 2019 г. выполнить две заявки на ремонт холодильников и отсутствовал на рабочем месте после обеда. 28 февраля 2019 г. приказом директора № 5 ему объявлен выговор за самовольный преждевременный уход с работы, имевший место 26 февраля 2019 г. С наложением на него дисциплинарного взыскания Д. Ристон не согласен, так как выполнить заявки 21 февраля 2019 г. он не смог из-за отсутствия на участке запасных частей. 21 февраля до обеда он был занят осмотром неисправных холодильников, а после обеда пошел по магазинам искать нужные запчасти. Пейджер, которым пользовались все слесари мастерской, он с собой брать отказался, поскольку считает, что администрация обязана обеспечить его мобильным телефоном. 26 февраля он действительно ушел с работы на час раньше, потому что ему было необходимо обратиться с жалобой на действия директора в инспекцию труда и он беспокоился, что не успеет попасть к инспектору до окончания рабочего времени инспекции. Директор считает свои действия законными. Коллектив настроен против Д. Ристона, поскольку у него очень трудный характер, он всегда всем недоволен. В обязанности слесарей не входит закупка запчастей. Они по заявкам выдаются со склада. Д. Ристон на склад заявку не подавал. Письменные объяснения по фактам нарушений трудовой дисциплины он дать отказался, о чем был составлен акт. Д. Ристон обратился в КТС. Разрешить проблемную ситуацию согласно российских и международных стандартов о труде.

Примерный состав участников деловой игры:

Работники, права которых нарушены, - 2-4 чел. (в зависимости от наличия учебного времени);

Представители работодателя – члены комиссии по трудовым спорам (КТС) – 3 чел.;

Представители профсоюза – члены КТС – 3 чел.;

Свидетели по каждой жалобе – 2 чел.;

Руководители структурных подразделений, допустивших нарушения, - 2-4 чел. (в зависимости от количества спорящих работников);

Отдел кадров – 1 чел.; Руководитель организации – 1 чел.;

Члены коллектива организации – все студенты группы;

Представители профсоюзного комитета – 2 чел.;

Представители работодателя и представители работников, ответственные за подготовку Положения о КТС и проведение собрания по выборам КТС, - по 2 чел. от каждой стороны; Эксперты – 4 чел.

Задание участникам деловой игры: Представители работников и представители работодателя готовят проект Положения о КТС. Отдел кадров и руководитель организации готовят приказ о назначении своих представителей в состав КТС. Представители профсоюзного комитета проводят общее собрание членов коллектива, выдвигают своих представителей в состав КТС и пишут протокол собрания. Работники, права которых нарушены, пишут заявления в КТС, основываясь на конфликтных ситуациях, данных в сценарии, либо предлагают иную конфликтную ситуацию. Члены КТС распределяют обязанности между членами комиссии и пишут протокол своего заседания. Ведут заседание по рассмотрению жалобы. Свидетели выступают на заседании КТС, подтверждают факт нарушения прав своего коллеги по работе либо опровергают его, приводя свои доводы. Руководители структурных подразделений выступают на заседании КТС с обоснованием правомерности своих действий. Подготовка и проведение деловой игры: Преподаватель заранее (не менее чем за две недели) знакомит магистрантов

с целями деловой игры, объясняет задачи всех участников и распределяет роли с учетом пожеланий магистрантов. Всем участникам деловой игры выдается задание, которое они выполняют за пределами учебного расписания, консультируясь с преподавателем. Проекты документов, подготовленные магистрантами до проведения деловой игры, предъявляются экспертам, они готовят по ним свои письменные заключения и доводят свое мнение до сведения группы перед началом игры. В ходе учебного занятия после сообщения экспертов о наличии Положения о КТС, утвержденного в установленном порядке, членов Комиссии, избранных на собрании, проводится заседание КТС по рассмотрению индивидуального трудового спора. В зависимости от наличия учебного (аудиторного) времени на заседании могут быть рассмотрены от одного до нескольких заявлений с приглашением свидетелей и других заинтересованных лиц. После принятия членами КТС решения и его оглашения представитель отдела кадров и руководитель организации высказывают свое мнение относительно решения КТС и сообщают о своих дальнейших действиях.

Задание. Проанализируйте правовой источник, выделите опорные пункты нормативного правового акта.

Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации

Принята Генеральной конференцией Международной организации труда на ее 86-й сессии, Женева, 18 июня 1998 года

Принимая во внимание, что создатели МОТ исходили из убеждения, что социальная справедливость имеет важнейшее значение для обеспечения всеобщего и прочного мира; Принимая во внимание, что экономический рост имеет важнейшее значение, но недостаточен для обеспечения равенства, социального прогресса и искоренения бедности, что подтверждает необходимость в усилиях МОТ, направленных на поддержку сильной социальной политики, справедливости и демократических институтов;

Принимая во внимание, что МОТ должна, как никогда ранее, использовать все свои ресурсы в области нормотворческой деятельности, технического сотрудничества и весь свой исследовательский потенциал во всех областях своей компетенции, в частности в таких, как занятость, профессиональная подготовка и условия труда, добиваясь таким образом в рамках глобальной стратегии социально-экономического развития того, чтобы экономическая политика и социальная политика взаимно усиливали друг друга, создавая условия для широкомасштабного и устойчивого развития;

Принимая во внимание, что МОТ должна обращать особое внимание на проблемы, стоящие перед лицами, которые имеют особые социальные нужды, в особенности перед безработными и трудящимися-мигрантами, и мобилизовать и поощрять предпринимаемые на международном, региональном и национальном уровнях усилия, направленные на разрешение их проблем, и способствовать проведению действенной политики, нацеленной на создание рабочих мест;

Принимая во внимание, что для усиления связей между социальным прогрессом и экономическим ростом особое значение и смысл имеет гарантия соблюдения основополагающих принципов и прав в сфере труда, так как она позволяет заинтересованным лицам свободно и на равных условиях требовать своей справедливой доли в богатстве, созданию которого они помогали, а также дает им возможность полностью реализовать свой человеческий потенциал;

Принимая во внимание, что МОТ является международной организацией, наделенной по своему Уставу мандатом и являющейся компетентным органом в области принятия и применения международных трудовых норм, и пользующейся всеобщей поддержкой и

признанием в том, что касается содействия применению основополагающих прав в сфере труда, являющихся выражением ее уставных принципов;

Принимая во внимание, что в условиях растущей экономической взаимозависимости настоятельно требуется подтвердить неизменность основополагающих принципов и прав, провозглашенных в Уставе Организации, и содействовать их всеобщему соблюдению;

Международная конференция труда:

1. Напоминает:

а) что свободно вступая в МОТ, все государства-члены признали принципы и права, закрепленные в Уставе и в Филадельфийской декларации, и обязались добиваться достижения всех целей Организации, используя для этого все имеющиеся в их распоряжении средства и с полным учетом присущих им особенностей;

б) что эти принципы и права получили свое выражение и развитие в форме конкретных прав и обязательств в Конвенциях, признанных в качестве основополагающих как в самой Организации, так и за ее пределами.

2. Заявляет, что все государства-члены, даже если они не ратифицировали указанные Конвенции, имеют обязательство, вытекающее из самого факта их членства в Организации, соблюдать, содействовать применению и претворять в жизнь добросовестно в соответствии с Уставом принципы, касающиеся основополагающих прав, которые являются предметом этих Конвенций, а именно:

а) свободу объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров;

б) упразднение всех форм принудительного или обязательного труда;

с) действенное запрещение детского труда; и

д) недопущение дискриминации в области труда и занятий.

3. Признает обязательство Организации оказывать своим государствам-членам содействие в удовлетворении установленных и высказанных ими нужд, используя в полной мере для достижения этих целей все свои уставные, практические и бюджетные ресурсы, в том числе посредством привлечения внешних ресурсов и поддержки, а также поощряя другие международные организации, с которыми МОТ установила отношения в соответствии со статьей 12 ее Устава, к оказанию поддержки этим усилиям:

а) посредством предоставления технического сотрудничества и услуг консультационного характера, способствующих ратификации и применению основополагающих Конвенций;

б) посредством оказания содействия тем государствам-членам, которые пока не могут ратифицировать все эти Конвенции или некоторые из них, в их усилиях по соблюдению, содействию применению и претворению в жизнь принципов, касающихся основополагающих прав, которые являются предметом этих Конвенций; и

с) посредством предоставления государствам-членам помощи в их усилиях по созданию условий, благоприятствующих экономическому и социальному развитию.

4. Постановляет, что для обеспечения полного выполнения настоящей Декларации будет применяться способствующий ее реализации механизм, надежный и эффективный, в соответствии с мерами, перечисленными в нижеследующем приложении, которое является неотъемлемой частью настоящей Декларации.

5. Подчеркивает, что трудовые нормы не должны использоваться в торгово-протекционистских целях и ничто в настоящей Декларации и в механизме ее реализации не должно служить основанием или использоваться иным образом для таких целей; кроме того, настоящая Декларация и механизм ее реализации никоим образом не должны использоваться для нанесения ущерба сравнительным преимуществам той или иной страны.

Приложение

Механизм реализации Декларации

I. Общая цель

1. Цель описанного ниже механизма реализации состоит в том, чтобы поощрить предпринимаемые государствами-членами Организации усилия по содействию соблюдению основополагающих принципов и прав, провозглашенных в Уставе МОТ и Филадельфийской декларации и подтвержденных в настоящей Декларации.

2. В соответствии с этой целью, имеющей исключительно поощряющий характер, настоящий механизм реализации позволит определить области, в которых помощь со стороны Организации, оказываемая посредством мероприятий по техническому сотрудничеству, может оказаться полезной для ее членов и окажет им содействие в применении этих основополагающих принципов и прав. Он не подменяет собой существующие контрольные механизмы и никоим образом не помешает их функционированию; соответственно, конкретные ситуации, входящие в сферу действия этих контрольных механизмов, не будут рассматриваться или пересматриваться в рамках настоящего механизма реализации.

3. Два нижеприведенные аспекта настоящего механизма имеют в своей основе существующие процедуры: ежегодные меры по реализации, касающиеся нератифицированных основополагающих Конвенций, повлекут за собой лишь некоторую адаптацию существующего порядка применения пункта 5 е) статьи 19 Устава; глобальный доклад позволит получить наиболее оптимальные результаты от процедур, проводимых в соответствии с Уставом.

II. Ежегодные меры, касающиеся нератифицированных основополагающих конвенций

A. Цель и сфера применения

1. Цель заключается в том, чтобы предоставить возможность проводить ежегодно с помощью упрощенных процедур, взамен введенного Административным советом в 1995 году четырехлетнего цикла, обзор мер, принятых в соответствии с Декларацией теми государствами-членами, которые еще не ратифицировали все основополагающие Конвенции.

2. Эта процедура будет охватывать каждый год все четыре области основополагающих принципов и прав, указанных в настоящей Декларации.

B. Порядок и методы работы

1. Указанная процедура будет основываться на докладах, запрашиваемых у государств-членов в соответствии с пунктом 5 е) статьи 19 Устава. Формуляры докладов будут составлены таким образом, чтобы получать от правительств, которые не ратифицировали одну или более из основополагающих Конвенций, информацию, касающуюся всех изменений, которые могли иметь место в их законодательстве и практике, принимая должным образом во внимание статью 23 Устава и сложившуюся практику.

2. Эти доклады, в том виде, как они будут обработаны МБТ, будут рассматриваться Административным советом.

3. Для подготовки введения к обработанным таким образом докладам с целью привлечь внимание к любым аспектам, которые могут потребовать более глубокого обсуждения, МБТ может обращаться к группе экспертов, назначенных для этой цели Административным советом.

4. Необходимо рассмотреть вопрос о внесении изменений в существующие процедуры Административного совета, с тем чтобы государства-члены, не представленные в Административном совете, могли наиболее подходящим образом представить разъяснения, которые могут оказаться необходимыми или полезными в ходе обсуждений на Административном совете, в дополнение к информации, содержащейся в их докладах.

III. Глобальный доклад

A. Цель и сфера применения

1. Цель этого доклада состоит в том, чтобы дать в динамике общую картину по каждой из категорий основополагающих принципов и прав за предшествующий четырехлетний период и создать основу для оценки эффективности предоставленной Организацией помощи, а также для определения приоритетов на последующий период в форме планов

мероприятий по техническому сотрудничеству, имеющих целью, в частности, привлечение внутренних и внешних ресурсов, необходимых для их выполнения.

2. Доклад будет охватывать ежегодно одну из четырех категорий основополагающих принципов и прав в порядке очередности.

В. Порядок подготовки и обсуждения

1. Доклад, ответственность за подготовку которого возлагается на Генерального директора, будет составляться на основе официальной информации или информации, собираемой и оцениваемой в соответствии с установленными процедурами. В отношении государств, не ратифицировавших основополагающие Конвенции, доклад будет опираться, в частности, на результаты, полученные в ходе выполнения вышеупомянутых ежегодных мер по реализации. В отношении государств-членов, ратифицировавших соответствующие Конвенции, доклад будет основываться, в частности, на докладах, рассматриваемых в соответствии со статьей 22 Устава.

2. Этот доклад будет представляться Конференции для трехстороннего обсуждения как доклад Генерального директора. Конференция может рассматривать этот доклад отдельно от докладов, представляемых в соответствии со статьей 12 ее Регламента, и может обсуждать его на заседании, специально посвященном этому докладу, или в любом ином порядке. Затем Административный совет должен будет на одной из ближайших сессий подготовить на основе этого обсуждения заключение, касающиеся приоритетов и планов мероприятий по техническому сотрудничеству, которые должны быть реализованы в последующий четырехлетний период.

IV. При этом понимается, что:

1. Будут подготовлены предложения о внесении поправок в Регламент Административного совета и Конференции, необходимых для выполнения предшествующих положений.

2. Конференция своевременно рассмотрит работу этого механизма реализации в свете приобретенного опыта и даст оценку того, достигнута ли надлежащим образом общая цель, изложенная в Части I.

Приведенный выше текст является текстом Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, надлежащим образом принятой Генеральной конференцией Международной организации труда на ее 86-й сессии, состоявшейся в Женеве и закончившейся 18 июня 1998 года.

В УДОСТОВЕРЕНИЕ ЧЕГО приложили свои подписи сего девятнадцатого дня июня месяца 1998 года:

Председатель Конференции ЖАН-ЖАК ЭКСЛЕН

Генеральный директор Международного бюро труда МИШЕЛЬ ХАНСЕНН

Задание. Решение практических задач (казусов).

Задача 1.

Гражданка РФ Иванова, работавшая учителем в средней школе в Курске, два года работала по программе немецкого фонда в ФРГ. Все это время ее родители платили профсоюзные взносы. По возвращении в Россию госпожа Иванова обратилась в профсоюз, в котором состояла в течение 10 лет, с просьбой предоставить ей льготную путевку в санаторий, так как подошла ее очередь. Однако ей было отказано по причине отчисления ее из профсоюза. Исключение госпожи Ивановой из профсоюза было мотивировано ее проживанием в течение двух лет на территории ФРГ. Права ли профсоюзная организация?

Задача 2.

Гражданин Швеции Патрик Янсен, постоянно проживавший в РФ, работал в российской авиакомпании «АСФ» инструктором летного состава. В соответствии с трудовым контрактом по истечении трех лет трудовой деятельности на должности инструктора г-н

Янсен должен был быть переведен на должность командира экипажа самолета «Ту-134» названной компании. Однако по истечении трех лет ему было отказано в переводе. Патрик Янсен заявил о нарушении его прав, предоставленных ст. 62 и 37 Конституции РФ, так как у него имеется соответствующий сертификат международного образца, и потребовал принудить работодателя осуществить его перевод на должность командира экипажа. Как должен поступить суд?

Задача 3.

Доктор медицинских наук гражданин Азербайджана Рашид Халидов, постоянно проживающий на территории Азербайджана, работая в Бакинском университете, регулярно приезжал в РФ, где осуществлял консультации своих коллег из санитарной лаборатории одной из российских нефтяных компаний, на основании трудового договора. Согласно Положению о заработной плате данной нефтяной компании за научное звание «доктор наук» к заработной плате должна производиться доплата в размере 20% от ежемесячного заработка. Однако профессору Халидову данная доплата не производилась, что было мотивировано отсутствием легализованного российским Министерством образования свидетельства о научном звании. К отказу было приложено письмо министерства, в котором указывалось на необходимость легализации свидетельства. Подлежит ли удовлетворению требование профессора Халидова о доплате?

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020)// Собрание законодательства Российской Федерации, 04.08.2014, № 31, ст. 4398.
2. Европейская социальная хартия 1961 г., пересмотренная в 1996 году. Ратифицирована Федеральным законом «О ратификации Европейской социальной хартии (пересмотренной) от 3 мая 1996 года» от 03.06.2009 № 101–ФЗ // Бюллетень международных договоров. – 2010. – № 4.
3. Устав Международной организации труда. Принят в 1919 г. (с изм. и доп. 1953 г.) // Сборник действующих договоров, соглашений 46 и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. – Вып. XVI. – М., 1957.
4. О международных договорах Российской Федерации: Федеральный закон от 15.07.1995 г. № 101–ФЗ (с изм. и доп.) // СЗ РФ. – 1995. – № 29. – 2757.
5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12. 2001 г. № 198 – ФЗ// Собрание законодательства Российской Федерации, 07.01.2002) ст. 424.

Материалы правоприменительной практики

1. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 // БВС РФ. - 2007. - № 3.
2. О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10.10.2003 г. № 5. // БВС РФ. 2003. № 12.

Интернет-источники

1. Декларация Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда». Принята в г. Женева 18.06.1998 // Российская газета. – 1998. – 16 дек. Конвенции и рекомендации МОТ: Об основополагающих принципах и правах в сфере труда: Декларация Международной организации труда (принята в г. Женеве 18.06.1998) // База данных МОТ URL: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0>

Список используемой литературы

1. Зайцева Л.В., Курсова О.А., Хильчук Е.Л., Чикирева И.П. Трудовое право: практикум. – Тюмень: Издательство Тюменского государственного университета, 2016. – 244 с.
2. Зарипова, З. Н. Трудовое право. Практикум: учебное пособие для вузов / З. Н. Зарипова, М. В. Клепоносова, В. А. Шавин. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 197 с. — (Высшее образование)
3. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. Ю. П. Орловский. — 7-е изд, испр., доп. и перераб. — М.: КОНТРАКТ; КНОРУС, 2016. — 1680 с.
4. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. А. М. Куренного, С. П. Маврина, В. А. Сафонова, Е. Б. Хохлова. — 3-е изд., пересм. — М.: Норма; ИНФРА-М, 2015. — 410 с.
5. Практикум по курсу «Трудовое право» Серия «Прогрессивный учебник». Высшая школа экономики.- М: Юрайт. 2017. — с.80
6. Рыженков, А. Я. Трудовое право России: учебник для вузов / А. Я. Рыженков, В. М. Мелихов, С. А. Шаронов; под общей редакцией А. Я. Рыженкова. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 426 с.
7. Трудовое право в 2 т. Том 1. Общая часть: учебник для бакалавриата и магистратуры / Ю. П. Орловский [и др.]; ответственный редактор Ю. П. Орловский. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 285 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс)
8. Трудовое право России. Практикум: учебное пособие для вузов / В. А. Сафонов [и др.]; под редакцией В. А. Сафонова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 254 с. — (Высшее образование).
9. Трудовое право России. Практикум: Учебное пособие / Под ред. И.К. Дмитриевой, А.М. Куренного. — М.: Проспект, 2019. — 398 с.
10. Трудовое право: учебник для вузов / В. Л. Гейхман [и др.]; под редакцией В. Л. Гейхмана. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 382 с. — (Высшее образование).
11. Трудовое право. Практикум: учебное пособие для академического бакалавриата / Ю. П. Орловский [и др.]; ответственный редактор Ю. П. Орловский, А. Я. Петров. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 309 с.
12. Трудовое право. Практикум: учебное пособие для вузов / В. Л. Гейхман [и др.]; под редакцией В. Л. Гейхмана, И. К. Дмитриевой. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 229 с. — (Высшее образование).
13. Трудовое право. Практикум: учебное пособие для вузов / С. Ю. Головина [и др.]; под редакцией С. Ю. Головиной. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 346 с. — (Высшее образование).
14. Трудовое право: практикум / отв. ред. Г.Г Пашкова, Л.А. Евстигнеева. – Томск: Издательский дом Томского государственного университета, 2020 – 180 с.

Интернет-ресурсы:

1. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. URL: <http://www.rosmintrud.ru>
2. Фонд социального страхования Российской Федерации. URL: <http://www.fss.ru>
3. Официальный Интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru>
4. Государственная автоматизированная система Российской Федерации «Правосудие». URL: <http://www.sudrf.ru>

5. Юридическая Россия : федеральный правовой портал. Центр трудового права. URL: <http://law.edu.ru/centers/labourlaw>
6. Классика российского права : проект «КонсультантПлюс» при поддержке издательства «Статут» и Юридической научной библиотекой издательства «Спарк». URL: <http://civil.consultant.ru>
7. Федерация независимых профсоюзов России. URL: <http://www.fnpr.ru>
8. Центр социально-трудовых прав. <http://trudprava.ru/>
9. Официальный сайт Правительства РФ [http:// www.government.ru](http://www.government.ru)
10. Официальный сайт Конституционного Суда РФ [http:// www.ksrf.ru](http://www.ksrf.ru)
11. Судебные и нормативные акты РФ - <https://sudact.ru/>
12. Официальный сайт Государственной инспекции труда в Тамбовской области - . <https://git68.rostrud.gov.ru/>
13. Сайт по кадровому делопроизводству <https://www.kadrovik-praktik.ru/MatKadr/slovar-terminov-po-trudovomu-pravu/>