

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Бублик Владимир Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 15.08.2023 13:07:02
Уникальный программный ключ:
c51e862f35fca08ce36bdc9169348d2ba451f033

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ В. Ф. ЯКОВЛЕВА»

«Утверждено»
Решением Ученого Совета УрГЮУ
имени В. Ф. Яковлева
от 26.06.2023 года

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Современные проблемы регулирования трудовых отношений

Основная профессиональная образовательная программа высшего образования – программа магистратуры по направлению подготовки

40.04.01 Юриспруденция

(профиль (магистерская программа): **Современная юридическая практика**)

ЧАСТЬ 1. (не публикуется)

ЧАСТЬ 2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАБОТЕ С ОЦЕНОЧНЫМИ МАТЕРИАЛАМИ РАЗРАБОТЧИКИ

КАФЕДРА:	Трудового права
АВТОРСКИЙ КОЛЛЕКТИВ:	Головина Светлана Юрьевна, заведующий кафедрой трудового права, доктор юридических наук, профессор

I. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ

Теоретические вопросы

1. Классификация оснований прекращения трудового договора.

Ключ ответа

Основания прекращения трудового договора могут быть классифицированы по нескольким основаниям.

В зависимости от вида правопрекращающего юридического факта основания делятся на действия (например, отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора, п. 7 части 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ) или события (например, истечение срока действия специального права, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору, пункт 9 части 1 статьи 83 Трудового кодекса РФ; смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим, п.6 части первой ст. 83 Трудового кодекса РФ);

По сфере действия основания прекращения трудового договора подразделяются на общие, распространяющиеся на всех работников (например, сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя, пункт 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ), и специальные, применимые только к отдельным категориям работников (например, спортивная дисквалификация спортсмена на срок шесть и более месяцев или нарушение спортсменом, в том числе однократное, антидопинговых правил, п.п. 1 и 2 части первой ст. 348.11 Трудового кодекса РФ).

В зависимости от того, по чьему волеизъявлению происходит прекращение трудового договора, основания прекращения трудового договора классифицируются на:

1. Основания с обоюдным волеизъявлением (например, соглашение сторон, п. 1 части 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ).
2. Основания с односторонним волеизъявлением стороны трудового договора, которые в свою очередь делятся на:
 - увольнение по инициативе работника (п. 3 части 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ);
 - увольнение по инициативе работодателя (ст. 81 Трудового кодекса РФ).
3. Основания с волеизъявлением лиц, не являющихся стороной трудового договора (например, признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, п.5 части 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ).
4. Основания со смешанным волеизъявлением сторон трудового договора и третьих лиц (например, перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность), п. 5 части 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ).

По способу закрепления основания прекращения трудового договора делятся на те, которые устанавливаются Трудовым кодексом РФ (например, статьи 77, 81, 83 Трудового кодекса РФ), те,

которые устанавливаются иными федеральными законами (например, ст. 23 Федерального закона «Об альтернативной гражданской службе» № 113-ФЗ от 25.07.2002 года), и те, которые устанавливаются трудовым договором (например, ст. 307 Трудового кодекса РФ в отношении работников, работающих у работодателей — физических лиц).

2. Ответственность работодателя за нарушения трудового законодательства в сфере оплаты труда

Ключ ответа:

Существует несколько видов ответственности работодателя и его должностных лиц за нарушения законодательства в сфере труда.

1. Материальная ответственность. Согласно ст.236 Трудового кодекса РФ, при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы работодатель обязан выплатить ее с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер такой компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Кроме того, моральный вред, причиненный незаконными действиями работодателя по невыплате заработной платы, также может компенсироваться по правилам ст. 237 Трудового кодекса РФ.

2. Дисциплинарная ответственность. Работник, ответственный за установление и (или) выплату заработной платы, совершивший дисциплинарный проступок, повлекший нарушение в сфере оплаты труда, может быть привлечен работодателем к дисциплинарной ответственности по ст. 192 Трудового кодекса РФ. Кроме того, согласно статье 195 Трудового кодекса РФ по заявлению представительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями нормативных правовых актов, коллективного договора, соглашения, в том числе в части положений об оплате труда, при подтверждении фактов таких нарушений работодатель обязан применить к указанным работникам дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

3. Административная ответственность. Допущенные работодателем нарушения в сфере оплаты труда являются основанием привлечения такого работодателя или его должностных лиц к административной ответственности, предусмотренной частями 6 и 7 ст. 5.27. Кодекса РФ об административных правонарушениях. Невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, либо воспрепятствование работодателем осуществлению работником права на замену кредитной организации, в которую должна быть переведена заработная плата, либо установление заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством, влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей. Совершение подобного административного правонарушения, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное правонарушение, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от десяти тысяч до тридцати тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.

4. Уголовная ответственность установлена ст. 145.1. Уголовного кодекса РФ. Данный вид ответственности предусмотрен в отношении руководителя организации, работодателя-физического лица, руководителя филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации. Основанием привлечения к уголовной ответственности является

частичная невыплата заработной платы сроком свыше трех месяцев или полная невыплата заработной платы сроком свыше двух месяцев, а также выплата заработной платы свыше двух месяцев в размере ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, если указанные нарушения имели своей причиной корыстную или иную личную заинтересованность.

5. В силу буквального толкования ст. 142 Трудового кодекса РФ к мерам ответственности за нарушение сроков выплаты заработной платы отнесено также и приостановление работником работы. Данная мера направлена на восстановление нарушенного права работника и наступление неблагоприятных экономических последствий для работодателя, в связи с чем условно может быть рассмотрена как мера ответственности.

Согласно ст. 142 Трудового кодекса РФ в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Необходимо особо отметить, что нарушение права работника имеет место с первого дня задержки выплаты заработной платы, в то же время право приостановить работу возникает только с 16 дня такой задержки.

Для приостановления работы согласно ст. 142, 379 Трудового кодекса РФ требуется письменное извещение работником работодателя (своего непосредственного руководителя, иного представителя работодателя) о намерении приостановить работу.

Самой ст. 142 Трудового кодекса РФ также определены перечни работников, не обладающих правом приостановления работы даже при задержке выплаты заработной платы, а также условия, при которых такая приостановка не допускается. Приостановление работы в указанных случаях может быть расценено как нарушение дисциплины труда.

На период приостановления работы работнику разрешается отсутствовать на своем рабочем месте. При этом выйти на работу работник обязан не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу. Т.е. основанием для приостановления самозащиты будет не факт восстановления нарушенного права, а уведомление о готовности его восстановить. Если же после выхода на работу работника работодатель не рассчитается с работником по заработной плате, работник будет вправе вновь приостановить работу.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Рекомендации по подготовке ответа на теоретические вопросы:

При подготовке к ответам на теоретические вопросы следует подробно изучить основную литературу, указанную в рабочей программе дисциплины, а также действующие нормативные правовые акты. Для более глубокого изучения теоретического вопроса рекомендуется также изучить научные статьи, монографии, Комментарии к Трудовому кодексу РФ, а также разъяснения Минтруда России и Роструда, судебную практику (акты высших судебных органов, обзоры судебной практики, судебные решения по конкретным делам). При этом в ходе ответа на теоретический вопрос обязательным является указание источника информации. В случае существования разных точек зрения следует сформулировать и обосновать собственную позицию по проблемному вопросу.

Ситуационная задача

Фабула

Индивидуальный предприниматель Шаров 15 июня издал приказ «О проведении организационно-штатных мероприятий», в соответствии с которым было принято решение о проведении мероприятий по сокращению штата работников, а именно по исключению из штатного расписания двух штатных единиц – бухгалтера и водителя. Во исполнение данного приказа 15 июня бухгалтеру Исаевой и водителю Корешкову были вручены уведомления о предстоящем расторжении трудовых договоров в связи с сокращением штата работников.

15 августа трудовые договоры с Исаевой и Корешковым были расторгнуты по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ - в связи с сокращением штата работников, при этом им не было выплачено

выходное пособие. Спустя месяц после увольнения (15 сентября) работники обратились к бывшему работодателю с требованием выплатить им средний заработок за второй месяц работы после увольнения, поскольку в данный момент они не были трудоустроены, однако получили отказ.

В тот же день работники обратились в суд с исковым заявлением к индивидуальному предпринимателю Шарову, в котором просили признать увольнение незаконным по следующим причинам: 1) они не были ознакомлены с приказом от 15 июня; 2) работодатель не предложил им должность продавца Ивановой, которая находится в отпуске по уходу за ребенком; 3) работодатель был обязан выплатить им выходное пособие при увольнении в размере их среднего месячного заработка, а также выплатить им по истечении месяца после увольнения еще один средний месячный заработок. *Какое решение должен вынести суд? Обоснуйте.*

Решение

Для решения данной задачи следует ответить на ряд вопросов:

- 1) соблюдена ли процедура увольнения по сокращению штата, в частности, срок предупреждения об увольнении?
- 2) обязан ли работодатель знакомить работников с приказом, предусматривающим сокращение штата работников?
- 3) является ли должность продавца Ивановой вакантной? Обязан ли работодатель предложить ее увольняемым по сокращению штата лицам?
- 4) должен ли индивидуальный предприниматель выплачивать работникам выходное пособие и средний заработок за второй месяц после увольнения?

При решении данной задачи следует учесть, что истцы работали у индивидуального предпринимателя, следовательно, помимо общих правил расторжения трудового договора необходимо использовать специальные нормы главы 48 ТК РФ «Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц».

В соответствии с ч. 2 ст. 180 ТК РФ о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Это означает, что ТК РФ возлагает на работодателя только обязанность вручить каждому работнику под роспись индивидуальное уведомление о предстоящем расторжении трудового договора по сокращению численности или штата. Поэтому работодатель не обязан был ознакомить работников с приказом от 15 июня.

Согласно ч. 1 ст. 180 ТК РФ при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность). Однако должность продавца Ивановой не является вакантной, поскольку у Ивановой заключен трудовой договор. Значит работодатель не обязан предлагать сокращаемому работнику должность, которую занимает временно отсутствующий работник.

По общему правилу (в соответствии с ч. 1 ст. 178 ТК РФ) при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). Однако данная норма распространяется только на работодателей, являющихся юридическими лицами, следовательно, на индивидуальных предпринимателей они не распространяются. В данном случае применяется ч. 2 ст. 307 ТК РФ, в соответствии с которой сроки предупреждения об увольнении, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором. Если в трудовом договоре таких условий нет (как в данной задаче), то при проведении индивидуальным предпринимателем мероприятий по сокращению численности или штата, он не обязан предупреждать работников о предстоящем увольнении, а также выплачивать им выходное пособие и сохранять за ними средний заработок после увольнения.

Таким образом, порядок прекращения индивидуальным предпринимателем трудового договора с работником по сокращению численности или штата регламентируется не общими, а специальными правилами. И если в заключенных между сторонами трудовых договорах отсутствуют условия о выплатах при увольнении, то работник может быть уволен по п. 2 части 1 ст. 81 ТК РФ без выплаты ему какого-либо выходного пособия. Статьи 178, 180 ТК РФ распространяются исключительно на работодателей – юридических лиц и применить их по аналогии к работодателю – индивидуальному предпринимателю невозможно в силу использования в них термина «организация», а не общего термина «работодатель».

На данное обстоятельство неоднократно указывали суды. Например, такой вывод содержится в Определении Конституционного Суда РФ от 20.03.2014 г. № 476-О, Определении Верховного Суда РФ от 05.09.2016 г. № 74-КГ16-23, которое вошло в Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 4 (2017) (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 15.11.2017 г.).

Кроме того, если бы речь шла о работодателе, который является юридическим лицом, средний заработок после увольнения в случае отсутствия у работника новой работы выплачивается через два месяца после расторжения трудового договора, а не через месяц.

Вывод: Порядок расторжения с работниками трудового договора соблюден. Увольнение является законным. Суд должен принять решение об отказе в удовлетворении исковых требований.

Рекомендации по выполнению задания (решению ситуационных задач)

При решении задач очень важно выяснить предмет трудового спора и определить круг вопросов, которые необходимо разрешить. Полезно в письменном виде сформулировать эти вопросы, чтобы выявить порядок решения задачи и максимально подробно разобрать ситуацию.

Затем необходимо изучить соответствующие нормативные правовые акты и судебную практику, относящиеся к задаче, и дать их толкование применительно к данному случаю.

При решении задачи сначала следует выяснить суть проблемы, предмет трудового спора, определить круг вопросов, которые нужно разрешить, и в письменном виде сформулировать их. Необходимо научиться ставить перед собой промежуточные вопросы, отвечая на которые, можно сделать вывод по задаче в целом. Затем изучить соответствующие нормативные правовые акты и судебную практику письма Минтруда и Роструда, относящиеся к изучаемой теме (они, как правило, включены в список нормативных источников к каждой теме), подобрать подходящие правовые нормы и дать их толкование применительно к данному случаю (вопросу).

При решении задач необходимо учитывать правовые позиции Конституционного Суда РФ и правовые положения, выработанные Верховным Судом РФ. В частности, необходимо использовать постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних», постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям», постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» и др.

Отвечая на поставленные в задаче вопросы, необходимо дать точные ответы и сделать конкретные ссылки на соответствующие нормативные акты с указанием статей и их пунктов (частей). При этом нужно не только изложить содержание нормы, но и объяснить ее смысл, раскрыть ее регулирующее значение. Ответы должны быть полными, развернутыми, достаточно аргументированными.

В заключение на основе теоретических положений и нормативного материала нужно сформулировать решение задачи и сделать четкие выводы.

Следует иметь в виду, что условия некоторых задач содержат несколько вариантов решений, каждый из которых необходимо проанализировать. В ряде случаев студенты могут сами ввести дополнительные условия задачи, чтобы выявить, как изменится ее решение в зависимости от конкретных обстоятельств дела.

Тест

1. Срочный трудовой договор может быть заключен по соглашению сторон в следующих случаях:

- а) с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- б) с пенсионерами по возрасту;
- в) с лицами, обучающимися по заочной форме обучения;
- г) с лицами, поступающими на работу, при выполнении которой возможно заключение договора о полной материальной ответственности;
- д) с надомниками.

Ключ ответа

- а) с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- б) с пенсионерами по возрасту.

2. Общая дисциплинарная ответственность допускает применение следующих видов дисциплинарных взысканий:

- а) замечание;
- б) штраф;
- в) перевод на нижестоящую должность;
- г) увольнение;
- д) предупреждение о неполном служебном соответствии;
- е) выговор;
- ж) отстранение от работы;
- з) строгий выговор.

Ключ ответа

- а) замечание;
- г) увольнение;
- е) выговор.

Рекомендации по выполнению задания

При подготовке к ответам на теоретические вопросы в форме тестовых заданий необходимо подробно изучить действующие нормативные правовые акты и постановления Пленума Верховного Суда РФ по вопросам трудового права.

Тестовые задания предполагают оперативный выбор из готовых вариантов одного или несколько правильных ответов. Тестовое задание может содержать два и более правильных вариантов ответов.

Задания

Подготовить презентацию, отражающую современную судебную практику по одному из предложенных преподавателем вопросов трудового законодательства.

Ключ ответа

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ по трудовым спорам, связанным с предоставлением работнику отпуска

Слайд 1. График отпусков составляется работодателем с учётом мнения работников

Из буквального толкования положений ст. 123 Трудового кодекса РФ, судебная коллегия приходит к выводу, что при составлении графика отпусков работодатель обязан учитывать право отдельных категорий работников использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время года. В то же время такое право может быть реализовано работником при составлении работодателем графика отпусков.

(Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Коми от 24 июня 2021 г. по делу N 33-3435/2021)

Слайд 2. Работодатель обязан под роспись ознакомить работника с графиком отпусков

Утвержденный график должен быть доведен до сведения всех работников. Работодатель обязан не только ознакомить под расписку с графиком, но и известить работника о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до его начала.

(Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского областного суда от 10 августа 2020 г. по делу N 33-16992/2020)

Слайд 3. Изменения в графике отпусков должны быть согласованы сторонами трудового договора

Запрета на внесение изменений в график отпусков в течение текущего календарного года трудовое законодательство не содержит. Однако такое изменение может быть произведено на основании заявления работника по согласованию с работодателем.

(Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Коми от 24 июня 2021 г. по делу N 33-3435/2021)

Слайд 4. Работник не обязан подписывать приказ о предоставлении отпуска

Вопреки доводам ответчика, суд указал на то, что не является нарушением трудовых обязанностей работника его отказ от подписания приказов, изданных работодателем, в том числе приказов о предоставлении отпуска и об установлении режима рабочего времени, так как трудовое законодательство предусматривает лишь обязанность работодателя знакомить работника с такими приказами под роспись (ч. 3 ст. 68, ч. 2 ст. 74, ч. 4 ст. 123 Трудового кодекса РФ), но не обязанность работника их подписывать.

(Апелляционное определение СК по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 09 декабря 2021 г. по делу N 33-24819/2021)

Слайд 5. Работодатель вправе самостоятельно определять способы извещения работника о времени начала ежегодного оплачиваемого отпуска

Отсутствие подписи истца на приказе о предоставлении отпуска правового значения не имеет, поскольку нормы трудового законодательства такого обязательного требования не предусматривают. Работодатель самостоятельно определяет формы и способы выполнения требования о предварительном извещении о времени начала отпуска.

(Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Башкортостан от 25 марта 2021 г. по делу N 33-4633/2021)

Слайд 6. Работодатель не может отказать в предоставлении отпуска работнику, имеющему право на использование отпуска в удобное для него время

По заявлению работника, имеющего право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время, ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть ему предоставлен в указанный им период. Конкретная дата предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска определяется по желанию работника.

(Апелляционное определение СК по гражданским делам Архангельского областного суда от 03 июня 2021 г. по делу N 33-3250/2021)

Слайд 7. Доказательства о надлежащем предоставлении работнику отпуска должен представить работодатель

Суды нижестоящих инстанций не учли, что оригиналы заявлений работников, приказы в соответствии с положениями Трудового кодекса РФ должны храниться у работодателя, в связи с чем, на ответчика должна была быть возложена обязанность по представлению доказательств предоставления Г.П.А. в июне 2020 года ежегодного отпуска с 15 по 21 июня, который по его утверждению им не согласовывался с работодателем, и данное утверждение работодателем не опровергнуто.

(Определение СК по гражданским делам Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 03 февраля 2022 г. по делу N 8Г-34290/2021)

Слайд 8. Предоставление отпуска по семейным и прочим уважительным причинам - право работодателя

Положения части 1 статьи 128 ТК РФ не содержат перечень оснований, по которым работодатель имеет право отказать работнику в предоставлении отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, поскольку решение вопроса о предоставлении такого отпуска является правом, а не обязанностью работодателя, и решение данного вопроса относится исключительно в компетенции работодателя.

(Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского областного суда от 24 февраля 2021 г. по делу N 33-6122/2021)

Слайд 9. Компенсация за неиспользованный отпуск: период вынужденного прогула не может быть ограничен датой трудоустройства работника к другому работодателю

Признание увольнения незаконным и восстановление на работе влечет за собой восстановление в полном объеме трудовых прав работника, в том числе права на отпуск. Поскольку работник восстановлен на работе, то он имеет право на предоставление ежегодного очередного отпуска. При увольнении работника право на отпуск реализуется выплатой работнику денежной компенсации за все неиспользованные отпуска.

При этом ч. первая ст. 127 ТК РФ не устанавливает ни максимальное количество неиспользованных увольняемым работником дней отпуска, взамен которых ему должна быть выплачена денежная компенсация, ни ее предельные размеры, ни какие-либо обстоятельства, исключаящие саму выплату, ни иные подобные ограничения. Напротив, прямо и недвусмысленно указывая на необходимость выплаты денежной компенсации за все неиспользованные отпуска, данная норма предполагает безусловную реализацию работником права на отпуск в полном объеме. Ввиду изложенного вывод нижестоящих судов о том, что выплата компенсации за неиспользованный отпуск должна быть произведена за период до трудоустройства работника к другому работодателю, является неправомерным.

(Определение СК по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 22 ноября 2022 г. по делу N 8Г-18492/2022[88-18727/2022])

Слайд 10. Выводы

По результатам обзора судебной практики по трудовым спорам, связанным с предоставлением отпуска, можно сделать следующие выводы:

- В институте времени отдыха существуют дефекты (в частности, пробелы), которые суды вынуждены преодолевать, осуществляя собственное толкование тем или иным нормам права.
- Суды придерживаются точки зрения, что работники, которым предоставлено право использовать отпуск в удобное для них время, вправе проявлять свое волеизъявление еще на стадии разработки графика отпусков, однако впоследствии могут изменять его и требовать предоставления отпуска в иное выбранное ими время.
- Видится целесообразным обобщение судебной практики на уровне Постановления Пленума Верховного Суда РФ, в котором были бы исчерпывающие разъяснения по вопросам отпусков и времени отдыха.

Рекомендации по выполнению задания:

При выполнении практического задания следует сначала изучить по предложенному преподавателем вопросу основную литературу, указанную в рабочей программе дисциплины, тексты лекций, комментарии к Трудовому кодексу РФ. Затем изучить и проанализировать практику судов общей юрисдикции (включая апелляционные и кассационные инстанции, а также акты Верховного Суда РФ) за последние 5 лет по одному из предложенных преподавателем вопросов трудового законодательства. Для этого можно воспользовавшись справочно-правовыми системами «КонсультантПЛЮС», «Гарант», «Кодекс», а также другими электронными ресурсами, например, <https://sudact.ru/>. Результаты представить в виде презентации (не менее 10 слайдов, кратко отражающих выводы судов по трудовому спору). Не следует в презентации приводить положения Трудового кодекса РФ и комментарии к трудовому законодательству, цитировать постановления Пленума Верховного Суда РФ. Слайды должны отражать только выводы судов по конкретным трудовым спорам.

В конце презентации обязательно нужно сформулировать выводы, характеризующие судебную практику по тому или иному вопросу.

II. ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ

Тест

1. В случае, когда работник, не уполномоченный работодателем, фактически допустил к работе физическое лицо, с которым работодатель или его уполномоченный представитель откажутся признать отношения трудовыми:

- а) возникнут бессрочные трудовые отношения;
- б) трудовые отношения возникнут на срок три месяца;
- в) трудовые отношения не возникнут, но работодатель, в интересах которого выполнена работа, будет обязан оплатить физическому лицу фактически отработанное им время;
- г) трудовые отношения возникнут, но будут прекращены по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Ключ ответа

в) трудовые отношения не возникнут, но работодатель, в интересах которого выполнена работа, будет обязан оплатить физическому лицу фактически отработанное им время;

2. Назовите условия наступления материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю:

- а) достижение совершеннолетнего возраста;
- б) наличие прямого действительного ущерба;
- в) причинение убытков работодателю;
- г) совершение работником противоправных действий (бездействия);
- д) вина работника;
- е) причинно-следственная связь между противоправными действиями (бездействием) и наступившим ущербом.

Ключ ответа

- б) наличие прямого действительного ущерба;
- г) совершение работником противоправных действий (бездействия);
- д) вина работника;
- е) причинно-следственная связь между противоправными действиями (бездействием) и наступившим ущербом.

Рекомендации по выполнению задания

При подготовке к ответам на теоретические вопросы в форме тестовых заданий необходимо подробно изучить действующие нормативные правовые акты и постановления Пленума Верховного Суда РФ по вопросам трудового права.

Тестовые задания предполагают оперативный выбор из готовых вариантов одного или несколько правильных ответов. Тестовое задание может содержать два и более правильных вариантов ответов.

Практические задания (ситуационные задачи)

Фабула

Суханова работала в должности главного бухгалтера в ООО «Стройдетали» с 2004 года. В феврале 2023 г. директором ООО было утверждено Положение об аттестации сотрудников ООО «Стройдетали», в соответствии с которым все работники организации должны проходить периодическую аттестацию. В начале марта 2022 г. Суханова была ознакомлена с данным Положением и с графиком проведения аттестации, предусматривающего ее явку на аттестацию 10 апреля 2023 г., с чем она не согласилась, сделав запись о том, что прохождение аттестации не предусмотрено действующим законодательством и ее трудовым договором. В период проведения аттестации 10 апреля 2023 г. Суханова не явилась на аттестационную комиссию, о чем был составлен соответствующий акт.

В связи с отказом от прохождения аттестации после получения объяснений по поводу такого поведения Суханова была уволена 20 апреля 2023 г. на основании пункта 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ - за повторное нарушение трудовой дисциплины в виде отказа от прохождения аттестации. Ранее (в январе 2023 г.) Сухановой был объявлен выговор за ненадлежащую подготовку и несвоевременную сдачу годового финансового отчета. С приказом об увольнении Суханова была ознакомлена в тот же день – 20 апреля 2023 г.

Не согласившись с увольнением, Суханова обратилась в суд с иском, в котором просила признать незаконными и отменить приказ от 20 апреля 2023 г. о применении меры дисциплинарного взыскания в виде увольнения, восстановить на работе, взыскать средний заработок за время вынужденного прогула и компенсацию морального вреда в размере 100 000 руб.

В судебном заседании представитель ответчика пояснил, что прохождение аттестации входило в должностные обязанности истца как работника на основании локального нормативного акта (Правил внутреннего трудового распорядка ООО «Стройдетали»). В трудовом договоре Сухановой закреплена общая обязанность работника соблюдать дисциплину труда, то есть общеобязательные для всех работников правила поведения, определенные в локальных нормативных актах.

Оцените доводы сторон.

Решите, подлежат ли удовлетворению требования Сухановой?

Решение

В первую очередь нужно решить вопрос: является ли прохождение аттестации трудовой обязанностью работника? От ответа на этот вопрос будет зависеть дальнейшее решение казуса. Если ответ будет положительным, следует исследовать вопрос о наличии основания увольнения именно по п.5 части первой ст. 81 Трудового кодекса РФ и о соблюдении процедуры увольнения за нарушение трудовой дисциплины.

Статья 2 Трудового кодекса РФ формулирует в качестве одного из принципов регулирования трудовых отношений обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей. Заключая трудовой договор, работник обязуется добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину и правила внутреннего трудового распорядка организации (ст.21 Трудового кодекса РФ). Виновное неисполнение данных требований

может повлечь привлечение работника к дисциплинарной ответственности, что является одним из способов защиты нарушенных прав работодателя.

В соответствии с частью 1 ст. 22 Трудового кодекса РФ работодатель имеет право требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка; привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

Положением части 1 ст.189 Трудового кодекса РФ установлено, что дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с данным Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Заключенным между сторонами трудовым договором предусмотрено, что работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка; соблюдать трудовую дисциплину. В Правилах внутреннего распорядка ООО «Стройдетали» закреплена обязанность работников общества проходить аттестацию.

В соответствии с частью 1 ст. 8 Трудового кодекса РФ работодатели, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями. Частью 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ установлено, что порядок проведения аттестации устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников. Таким образом, Положение об аттестации работников ООО «Стройдетали», которым предусмотрено, что аттестации подлежат все категории сотрудников, принято в соответствии с компетенцией работодателя.

Исходя из изложенного, общая обязанность работника соблюдать дисциплину труда, то есть общеобязательные для всех работников правила поведения, определенные в локальных нормативных актах, определена трудовым законодательством, закреплена в трудовом договоре и правилах внутреннего распорядка ООО «Стройдетали», а конкретная обязанность работника проходить аттестацию – в Положении об аттестации. Аргумент истца об отсутствии закреплённой в трудовом договоре в качестве трудовой обязанности главного бухгалтера проходить аттестацию с целью определения уровня квалификации, в качестве основания для удовлетворения исковых требований Сухановой является не состоятельным. Обязанность установлена надлежащим образом, а ее неисполнение является нарушением трудовой дисциплины.

В соответствии с разъяснениями, изложенными в пункте 35 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" под неисполнением или ненадлежащим исполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей понимается нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п.

Пунктом 5 части первой ст. 81 Трудового кодекса РФ предусмотрено, что трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. У Сухановой имеется действующее дисциплинарное взыскание - выговор, со дня объявления которого не прошло одного года.

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям. При наложении дисциплинарного взыскания должны

учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ст. 192 Трудового кодекса РФ).

В соответствии со ст. 193 Трудового кодекса РФ до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. 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.

Все эти требования к процедуре применения дисциплинарного взыскания были выполнены работодателем в полном объеме.

Вывод: на основании положений статей 81, 192, 193 Трудового кодекса РФ, Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" приходим к выводу о том, что у работодателя имелись правовые основания для применения к истцу дисциплинарного взыскания в виде увольнения по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ в связи с тем, что истец без уважительных причин не явилась на заседание аттестационной комиссии для проведения аттестации, то есть допустила нарушение трудовой дисциплины, в то время как работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации, трудовую дисциплину. При этом порядок увольнения, предусмотренный ст. 193 Трудового кодекса РФ, ответчиком не нарушен.

Следовательно, суд должен отказать в удовлетворении требований Сухановой о признании незаконным и отмене приказа о применении меры дисциплинарного взыскания в виде увольнения, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда в размере.

Рекомендации по выполнению практических заданий

При решении задач очень важно выяснить предмет трудового спора и определить круг вопросов, которые необходимо разрешить. Полезно в письменном виде сформулировать эти вопросы, чтобы выявить порядок решения задачи и максимально подробно разобрать ситуацию.

Затем необходимо изучить соответствующие нормативные правовые акты и судебную практику, относящиеся к задаче, и дать их толкование применительно к данному делу.

При решении задачи сначала следует выяснить суть проблемы, предмет трудового спора, определить круг вопросов, которые нужно разрешить, и в письменном виде сформулировать их. Необходимо научиться ставить перед собой промежуточные вопросы, отвечая на которые, можно сделать вывод по задаче в целом. Затем изучить соответствующие нормативные правовые акты и судебную практику письма Минтруда и Роструда, относящиеся к изучаемой теме (они, как правило, включены в список нормативных источников к каждой теме), подобрать подходящие правовые нормы и дать их толкование применительно к данному делу (вопросу).

При решении задач необходимо учитывать правовые позиции Конституционного Суда РФ и правоположения, выработанные Верховным Судом РФ. В частности, необходимо использовать постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних», постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям», постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 «О

применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» и др.

Отвечая на поставленные в задаче вопросы, необходимо дать точные ответы и сделать конкретные ссылки на соответствующие нормативные акты с указанием статей и их пунктов (частей). При этом нужно не только изложить содержание нормы, но и объяснить ее смысл, раскрыть ее регулирующее значение. Ответы должны быть полными, развернутыми, достаточно аргументированными.

В заключение на основе теоретических положений и нормативного материала нужно сформулировать решение задачи и сделать четкие выводы.

ЧАСТЬ 3. *(не публикуется)*