**Производственные ситуации**

1. Инженер-технолог типографии Пономарева в состоянии беременности была уволена по инициативе работодателя по сокращению штатов. Спустя две недели после увольнения беременность Пономаревой была прервана. Пономарева обратилась в суд о восстановлении на работе.

Как должно быть разрешено дело в суде?

**Ответ:** Работадатель не имел право увольнять беременную женщину. Суд удовлетворит требования Пономарёвой на основании Постановления Конституционного Суда РФ № 31-п от 06.12.2012 и на основании ч.1 ст.261 ТК РФ.

1. Викторова была принята на работу инженером. В течение года она не справилась с рядом производственных заданий, хотя в целом к работе относилась добросовестно.

Может ли она быть уволена? Если да, то на каком основании и с соблюдением какой процедуры?

**Ответ:** Викторова не может быть уволена. Трудовой договор может быть расторгнут работадателем в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации. (п.3 ч.1 ст.81 ТК РФ) Пункт 3 ч.1 ст.81 ТК РФ и ч.1 и 2 ст.195 ТК РФ предполагает выявление работодателем соответствия уровня знаний, умений и профессиональных навыков, а также опыта работника требуемому для занятия должности уровню. Но лица, проработавшие в занимаемой должности менее 1 года аттестации не подлежат.

1. Работница швейной фабрики Катуева была задержана на проходной фабрики с похищенными ценностями, о чем сотрудником службы безопасности предприятия составлен протокол. Директор фабрики издал приказ об увольнении Катуевой с работы.

Законно ли это? Обоснуйте ответ.

**Ответ:** Увольнение законно. Увольнение работников по инициативе работадателя предусмотрено в ст. 81 ТК РФ –п.6 ч.1 – увольнение в связи с хищением. П.7. ч.1 – увольнение в связи с утратой доверия в результате виновных действий.

1. Токарь завода «Кристалл» Мироненко был уволен с работы за прогул. Не согласившись с увольнением, он обратился в суд с иском о восстановлении на работе. В ходе судебного заседания выяснилось, что 12 сентября Мироненко неоднократно без разрешения мастера уходил с рабочего места в соседний цех, где обсуждал с товарищами предстоящую поездку на рыбалку. В общей сложности Мироненко отсутствовал на рабочем месте 4 часа 30 минут, что зафиксировано в табеле. Это и послужило основанием для увольнения.

Что следует считать прогулом? Мог ли Мироненко быть уволен за прогул? Какое решение должен принять суд?

**Ответ:** Прогулом признаётся отсутствие на рабочем месте без уважительной причины в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего времени (смены) Ст. 81 ч.1 п.6 подпункт «а» ТК РФ.

В соответствие со ст.81.ч.1 п.6 ТК РФ работадатель имеет право расторгнуть трудовой договор, т.к. Мироненко совершил дисциплинарный проступок.

**Суд не удовлетворит иск.**

5. Работник звонит по телефону и говорит, что болеет, у него больничный лист, но через несколько дней выясняется, что больничного листа у него нет.

Какие действия может предпринять работодатель?

**Ответ:** Как известно, один из признаков прогула – это отсутствие работника на рабочем месте без уважительных причин. Если работник может подтвердить медицинскими документами плохое самочувствие, то причину прогула надо считать уважительной, если нет подтверждающих документов, то и уважительной причины нет.

В ст. 81 ТК РФ, а именно подп. «а» п. 6, говорится о том, что в случае прогула работодатель на законных основаниях может уволить работника, при доказанности факта прогула (Каждый прогул должен быть документально зафиксирован). Данная статья дает работодателю право уволить сотрудника, но не устанавливает такую обязанность. Законодатели оставляют право выбора за работодателем. Оно может вынести сотруднику выговор, замечание или оставить прогул без внимания.

6. Молодому специалисту, только что закончившему ВУЗ отказано в заключении трудового договора из-за отсутствия опыта работы. Он считает, что подвергся дискриминации по возрасту.

Оцените ситуацию.

**Ответ:** В соответствии со ст. 64 ТК РФ отказ в заключении трудового договора из-за возраста является незаконным.

В соответствии со ст. 64 ТК РФ запрещается необоснованный отказ в заключение трудового договора.

Но в соответствии с абз. 6 п. 10 Постановления Верховного суда РФ от 17.03.2004г. №2 - отсутствие опыта работы является обоснованным отказом в заключении трудового договора.

7. При разрешении спора о правомерности заключения срочного договора было установлено, что он заключен работником вынужденно.

Какое решение примет суд?

**Ответ:** Если суд при разрешении спора о правомерности заключения срочного трудового договора придет к выводу, что основания для его заключения отсутствовали или он заключен работником вынужденно, то договор может быть признан судом заключенным на неопределенный срок (ч. 5 ст. 58 ТК РФ, п. 13 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2).

8. Нескольким работникам цеха было предложено в рабочее время сбросить снег с крыши цеха, т.к. наличие большого количества снега грозило разрушению цеха. Работники отказались, так как это не входит в круг их обязанностей и эта работа, как они считают, должна производиться только с их согласия. Начальник цеха считает это производственной необходимостью.

Оцените ситуацию.

**Ответ:** Согласно ст. 60.2 ТК РФ Дополнительная работа может быть поручена лишь с письменного согласия работника на дополнительную работу в течении установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой , определённой трудовым договором , а так же за дополнительную плату. Но если обвал крыши цеха повлечёт за собой катастрофу либо производственную аварию, то тогда работники могут быть привлечены к сверхурочной работе по приказу работодателя без их согласия по ст.99 ТК РФ.

9. С работником заключен договор на время выполнения определенной работы, но когда работа подходила к окончанию, то работница заявила, что она беременна. Организация бюджетная, штат заполнен полностью

Ваше решение в данной ситуации.

**Решение:**

Существует судебная практика, согласно которой увольнение в такой ситуации является правомерным.

Вывод основан на следующем. Допускается увольнение в связи с истечением срока трудового договора в период беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (ч. 3 ст. 261 ТК РФ).

10. При разрешении спора о восстановлении на работе лица, уволенного за прогул, доказано, что это действительно прогул, но работодателем нарушен порядок увольнения. Работник в случае восстановления на работе требует оплатить ему все время отсутствия на работе.

С какого времени этот прогул считается вынужденным? С какого дня невыхода на работу будет взыскан СМЗ?

**Ответ:** Вынужденным прогулом называют промежуток времени со дня, который следует за днем незаконного увольнения, до момента восстановления на работе (ст. 394 ТК РФ)

ТК РФ Статья 137. Ограничение удержаний из заработной платы. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться: если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья [статьи 155](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_351274/3574aaee4aa5a0b4e8c7ea6a42cedb20fda11f3b/#dst729) ТК РФ) или простое (часть третья [статьи 157](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_351274/6ebef0e521b1330ea5f4800e3d08b28073b79246/#dst101022) ТК РФ)

Согласно ст.193 ТК РФ, 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.

11. В результате урагана были существенно повреждены производственные постройки завода «Деталь». Директор завода издал приказ о переводе всего инженерно-технического персонала на работы по расчистке территории и ликвидации последствий урагана. Часть работников отказались от такого перевода, мотивируя тем, что они заключили трудовой договор о другой работе, а расчищать территорию не их функция.

Правомерны ли действия директора завода? Как осуществляется перевод на другую работу по производственной необходимости?

**Ответ:** По общим правилам работодатель не должен требовать от сотрудника выполнения работы, не оговоренной в трудовом договоре ([ст. 60 ТК РФ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=201079&dst=100452)). При переводе работника на другую работу, пусть и временно, не стоит забывать, что это можно сделать только с согласия работника. Исключением служит перевод на 1 месяц по производственной необходимости.

Под производственной необходимостью следует рассматривать наступление форс-мажорных обстоятельств, которые невозможно было предусмотреть заранее.

В [ст. 74 ТК РФ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=201079&dst=457) указан перечень случаев производственной необходимости:

* предотвращение несчастных случаев на производстве;
* устранение пожаров, аварий и катастроф техногенного характера;
* **устранение последствий стихийных бедствий: наводнения, голода, землятресения и др. природных явлений;**
* устранение эпидемий или эпизоотии, ставящих под угрозу жизнь или жизненные условия народонаселения или его части;
* предотвращение простоя, обусловленного экономическим, технологическим, техническим или организационным процессом;
* уничтожение или порча имущества организации;
* замещение отсутствующего работника.

Наличие указанных чрезвычайных обстоятельств необходимо во всех случаях временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью, что подтверждено постановлением Верховного Суда РФ.

На основании выше изложенного - действия директора завода правомерны.

12. Государственное унитарное предприятие «Корунд» было приватизировано и преобразовано в ОАО. Первое общее собрание акционеров приняло решение об увольнении всех работников, не являющихся акционерами.

Законно ли данное решение? Кто из работников и в каком порядке может быть уволен при смене собственника имущества организации?

**Ответ:** Работники при смене собственника не могу быть уволены (ст.75 ТК РФ). В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, трудовой договор прекращается в соответствии с п.6 ст.77 ТД РФ. При смене собственника имущества организации сокращение численности, или штата работников допускается толко после государственной регистрации перехода права собственности. При смене собственника имущества организации новый собственник, не позднее трёх месяцев со дня возникновения у него права собственности, имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, го заместителями и главным бухгалтером.

Данное решение не законно. Первым может быть уволен руководитель, затем его замы и главный бухгалтер.

13. В связи с резким уменьшением объема работ в организации издали приказ о переходе на неполную (24-часовую) рабочую неделю с пропорциональным уменьшением размеров заработной платы. Ряд работников не согласились с таким приказом и стали требовать уволить их по сокращению штатов, поскольку в организации мало работы.

Как должен действовать в данной ситуации руководитель организации? Дайте ответ в соответствии с трудовым законодательством?

**Ответ:** в данной ситуации вступает в силу ТК РФ Статья 74. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой [статьи 77](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_340339/790f7da763bc677a4a37e1a58868ebe831fe4c00/#dst483) настоящего Кодекса.

В случае когда причины, указанные в [части первой](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_340339/9813ddf0e50685b412c0736a2e7eae8c4c840ce7/#dst458) настоящей статьи, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном [статьей 372](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_340339/dbc2a634dfe4e186078b674c285dad8ba051ab68/#dst1292) настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой [статьи 81](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_340339/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/#dst497) настоящего Кодекса. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с настоящей статьей, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

14. Гражданка Ларичева работала раскройщицей тканей в ателье. По трудовому договору ее рабочее место находилось в магазине по продаже тканей, где ателье арендовало часть помещения. Однако срок аренды истек, и магазин отказался его продлить. Ларичеву направили не работу в филиал ателье, расположенный в другом районе города, где ее выработка, а соответственно и заработок значительно снизились.

Можно ли рассматривать действия администрации ателье как перевод на другую работу? Законны ли действия администрации в отношении Ларичевой?

**Ответ:** В соответствии со статьей 72.1 Трудовогокодекса Российской Федерации перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных [частями второй](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_340339/529aefeed03faaf7aeae19e697e3347809ac86ba/#dst449) и [третьей](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_340339/529aefeed03faaf7aeae19e697e3347809ac86ba/#dst450) статьи 72.2 настоящего Кодекса.

По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (пункт 5 части первой [статьи 77](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_340339/790f7da763bc677a4a37e1a58868ebe831fe4c00/#dst481) настоящего Кодекса).

Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных [частями второй](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_340339/529aefeed03faaf7aeae19e697e3347809ac86ba/#dst449) и [третьей](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_340339/529aefeed03faaf7aeae19e697e3347809ac86ba/#dst450) настоящей статьи, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ТК РФ Статья 72.2. Временный перевод на другую работу)

Действия администрации в отношении Ларичевой законны. Рассматривать действия администрации ателье как перевод на другую работу нельзя.

15. Работник по объявлению о наличии вакантной должности приходит заключать трудовой договор, но работодателя не устраивает его внешний вид (неряшливый, с запахом перегара). Предъявлен диплом о высшем образовании, стаж работы по специальности 5 лет.

Как отказать, чтобы не нарушить законодательство?

**Ответ:** Отказ согласно 64-й статье ТК запрещён (при условии наличия профессиональный навыков):

* беременным работницам;
* матерям или отцам, воспитывающим детей в одиночку и являющимся единственными кормильцами;
* приглашённым специалистам, уже уволившимся на прежнем рабочем месте.

К дискриминации судебные органы могут отнести следующие случаи отказов:

* при наличии у работника ВИЧ-инфекции;
* при наличии гражданства, но отсутствии у работника прописки по месту нахождения юридического лица (предприятия или организации, в которую устраивается на работу соискатель);
* при наличии присвоенной группы инвалидности;
* на основании пола, национальности, политических или религиозных предпочтений;
* при имеющемся направлении (приглашении) на конкретное рабочее место;
* при избрании на должность или её замещение в порядке конкурсного отбора.

Чтобы такой отказ со стороны работодателя был правомерным и аргументированным, необходимо сослаться на отсутствие деловых качеств у работника, необходимых для выполнения определённых функций. Под такими качествами подразумевается умение выполнять непосредственные трудовые обязанности, а также наличие соответствующих профессиональных и (или) личностных характеристик.

К профессионализму соискателя относят наличие соответствующего образования и опыта работы, присутствие необходимой специализации или квалификации.

К личностным качествам причисляют умение общаться и выполнять распоряжения непосредственного руководителя, состояние здоровья, наличие определённых успехов в трудовой деятельности по указанной в резюме профессии.

16. Работник (квалифицированный, опытный) часто болеет, по этой причине не выполняются соответственные задания, на других работников ложится дополнительная нагрузка.

Какие варианты возможны в данной ситуации?

**Ответ:** Законное увольнение по состоянию здоровья возможно в двух случаях:

* при полной нетрудоспособности работника (по заключению МСЭ);
* при постоянной или временной (более 4 месяцев) непригодности работника к выполняемой им работе (которая выявилась в результате медосмотра или иного медобследования).

В этом случае работнику нужно вначале предложить другую работу, подходящую ему в соответствии с медицинским заключением. Если он откажется от нее либо если в организации такой работы просто нет, то трудовой договор прекращается.

В иных ситуациях работника «по здоровью» уволить нельзя.

Более того, в период болезни невозможно увольнение по основаниям, которые отнесены к «инициативе администрации» (сокращение, служебное несоответствие, дисциплинарные нарушения и т.д.), кроме случаев ликвидации организации.

Тем не менее, больничный не является помехой для расторжения трудового договора по всем иным основаниям:

* по собственному желанию;
* по соглашению сторон;
* по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, например при лишении специального права на срок более 2 месяцев, если это влечет невозможность работы;
* в связи с окончанием срока действия договора;
* по специальным основаниям. Например, за повторное в течение 1 года грубое нарушение устава образовательного учреждения.

Длительное отсутствие работника требует от работодателя организационного решения:

* договориться об исполнении обязанностей болеющего другим работником (работниками) за дополнительную плату и с его (их) письменного согласия;
* принять нового сотрудника по срочному трудовому договору.

В последнем случае при каждом выздоровлении болеющего работника его «сменщика» придется либо увольнять, либо переводить на другую работу. Поэтому этот вариант более подходит для ситуаций, когда достоверно известно о длительном сроке болезни и, возможно, последующем увольнении (например, в связи с получением "нерабочей" группы инвалидности).

17. Приходит устраиваться на работу беременная женщина (это видно невооруженным взглядом).

Можно ли, не нарушив закона, отказать в заключении договора? Есть ли исчерпывающий перечень причин, запрещающих работодателю отказать в заключении трудового договора?

**Ответ:** Отказ согласно 64-й статье ТК запрещён (при условии наличия профессиональный навыков):

* беременным работницам;
* матерям или отцам, воспитывающим детей в одиночку и являющимся единственными кормильцами;
* приглашённым специалистам, уже уволившимся на прежнем рабочем месте.

**Вывод:** Отказать в заключении трудового договора беременной женщине нельзя

18. Работник обучается по заочной форме в институте. Получив вызов на сессию, подает заявление о предоставлении ему учебного отпуска. Работа, которую он выполняет, требует ежедневного присутствия на работе.

Как быть?

**Ответ:** Сотрудники, совмещающие работу с обучением, имеют право на оплачиваемые и неоплачиваемые учебные отпуска (ст. ст. 173 — 176 ТК РФ). Право на  **предоставление учебного отпуска** не зависит от того, по чьей инициативе учится работник, кто оплачивает обучение, на бюджетной или коммерческой основе обучается сотрудник. Нет ограничений в праве на учебный отпуск и у сотрудников на испытательном сроке. Ведь согласно ч. 3 ст. 70 ТК РФ в период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства.

Работодателю необходимо договориться об исполнении обязанностей своего сотрудника другим работником за дополнительную плату и с его письменного согласия, или принять нового сотрудника по срочному трудовому договору.

**Можно ли привлечь работника к дисциплинарной ответственности, если он:**

1. **Самовольно ушел в учебный отпуск, так как на его заявлении и справке-вызове на сессию руководитель организации написал «отказать».**

Я считаю, что привлечь к дисциплинарной ответственности работника нельзя, т.к. предоставление учебного отпуска – обязанность, а не право работодателя.

Согласно ст. 173 ТК РФ работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования, независимо от их организационно-правовых форм по заочно- и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка, в том числе для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи государственных экзаменов - 4 месяца.

Но работник должен был обратиться в комиссию по регулированию социально – трудовых отношений.

1. **Отказалась ехать в командировку, так как является одинокой матерью и оставить детей не с кем.**

Я считаю, что привлечь к дисциплинарной ответственности работника нельзя, т.к. в соответствии с положениями ТК РФ, работадатель обязан запросить согласие о направлении в коммандировку у следйющей категории работников (ст.259 ТК РФ): - матери, отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет.

1. **Отказался исполнять обязанности временно отсутствующего работника.**

Если работник не согласен, то заставить его выполнять дополнительные обязанности, писать объяснительные, увольнять  или наказать работодатель не имеет права в силу статьи 60.2 Трудового кодекса РФ. Работодатель не вправе поручать работнику без его письменного согласия дополнительную работу в виде исполнения обязанностей временно отсутствующего работника (либо в виде расширения зон обслуживания, увеличения объема работ) наряду с работой, определенной трудовым договором.

1. **Отказался выполнять работы по разбору завалов в цехе после производственной аварии.**

Я считаю, что привлечь работника к дисциплинарной ответственности можно.

 ч. 2  ст. 72.2 ТК РФ.

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