

## ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

№	<b>Оцениваемые параметры (точность правовых формулировок)</b>
	<p><b>Задача 1.</b> Государственный инспектор труда при проверке ООО «Вымпел» обнаружил, что в трудовом договоре с менеджером Ивановым С. П. отсутствуют сведения о документах, удостоверяющих личность работника, ИНН работодателя, дата начала работы, а также размер должностного оклада. <b>Вопросы:</b> Какие нарушения допущены работодателем? К какой ответственности может быть привлечен работодатель? Каким образом работодатель может исправить сложившуюся ситуацию? Обоснуйте Вашу правовую позицию.</p>
	<p>В трудовом договоре должны быть указаны следующие обязательные сведения: сведения о документах, удостоверяющих личность работника, ИНН работодателя (часть первая статьи 57 ТК РФ) <b>(до 5 баллов)</b>.</p>
	<p>В трудовом договоре должны быть указаны следующие обязательные условия: дата начала работы, а также размер должностного оклада (часть вторая статьи 57 ТК РФ) <b>(до 5 баллов)</b>.</p>
	<p>Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями. Недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора (часть третья статьи 57 ТК РФ) <b>(до 5 баллов)</b>.</p>
	<p>Трудовой договор должен быть дополнен недостающими условиями. Недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора (часть третья статьи 57 ТК РФ) <b>(до 5 баллов)</b>.</p>
	<p>Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо обязательные сведения или условия, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения (часть третья статьи 57 ТК РФ). Отсутствие сведений или условий может расцениваться государственным инспектором труда в качестве административного правонарушения, т.е. нарушения законодательства о труде (ст. 5.27 КоАП РФ) <b>(до 5 баллов)</b>.</p>
	Юридические ошибки (минус три балла за ошибку)
	Корректные ссылки на статьи ТК РФ (плюс 1 за каждую ссылку, но не более 25)
	<p><b>Задача 2.</b> Письменным соглашением между работником и работодателем работнику при приеме на работу было установлено испытание продолжительностью один календарный месяц. По окончании срока испытания работник был уволен в связи с неудовлетворительным результатом испытания, о чем был предупрежден в письменной форме за пять дней. В качестве причины неудовлетворительного результата испытания были указаны три задокументированных опоздания на работу в период испытания. <b>Вопросы:</b> Законно ли увольнение работника? Какие нарушения допущены работодателем при расторжении трудового договора? Обоснуйте Вашу правовую позицию.</p>
	<p>Условие об испытании является дополнительным условием трудового договора (часть 4 статьи 57 ТК РФ). При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (часть 1 статьи 70 ТК РФ) <b>(до 5 баллов)</b>.</p>
	<p>Отдельное письменное соглашение об установлении испытания может быть оформлено сторонами до оформления трудового договора (часть 2 статьи 70 ТК РФ), в случаях, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 ТК РФ) <b>(до 5 баллов)</b> (ст. 74 ТК РФ).</p>
	<p>Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании даже при наличии письменного соглашения означает, что работник принят на работу без испытания (часть 2 статьи 70 ТК РФ), соответственно, увольнение незаконно <b>(до 10 баллов)</b>.</p>
	<p>Опоздания на работу являются дисциплинарными проступками и вряд ли могут служить доказательствами неудовлетворительного результата испытания. У работодателя была возможность привлечь работника к дисциплинарной ответственности, вплоть до увольнения за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин своих трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5. части первой статьи 81 ТК РФ), но он этого не сделал <b>(до 5 баллов)</b>.</p>
	Юридические ошибки (минус три балла за ошибку)
	Корректные ссылки на статьи ТК РФ (плюс 1 за каждую ссылку, но не более 25)
	<p><b>Задача 3.</b> Генеральный директор ООО «Зенит» Сидоров И. П. 1 августа 2013 года письменно предупредил заместителя генерального директора Васечкина С. Ю. о снижении размера его должностного оклада с 70 000 рублей до 35 000 рублей с 1 октября 2013 года. В качестве причины в письменном уведомлении генеральный директор указал сложное финансовое положение организации. Свободных вакансий в организации не было. 1 октября 2013 года трудовой договор с Васечкиным С. Ю. был прекращен в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора. <b>Вопросы:</b> Законно ли увольнение работника? Соблюден ли порядок увольнения? Обоснуйте Вашу правовую позицию.</p>

<p>В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя (часть 1 статьи 74 ТК РФ) <b>(до 5 баллов)</b>.</p>
<p>О предстоящих изменениях условий трудового договора и причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника не позднее чем за два месяца (часть 2 ст. 74 ТК РФ). Исчисление сроков производится в соответствии со статьей 14 ТК РФ. Работник должен был быть уволен не 1 октября, а 30 сентября (надо проверить рабочие ли это дни), так как с 1 октября действуют уже новые условия трудового договора, т.е. дата увольнения определена работодателем ошибочно. Кроме того, даже между 1 августа и 1 октября отсутствуют два полных месяца, тем более нет двух месяцев между 1 августа и 30 сентября. Таким образом, процедура, предусмотренная в ч.1-4 статьи 74 ТК РФ нарушена, соответственно, увольнение не является законным <b>(до 10 баллов)</b>.</p>
<p>Сложное финансовое положение организации не относится к причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда. Также работодатель не привел никаких доказательств, подтверждающих, что условия трудового договора не могут быть сохранены. Следовательно, увольнение не является законным (часть первая статьи 74) <b>(до 10 баллов)</b>.</p>
<p>Юридические ошибки (минус три балла за ошибку)</p>
<p>Корректные ссылки на статьи ТК РФ (плюс 1 за каждую ссылку, но не более 25)</p>
<p><b>Задача 4.</b> Инвалид III группы В. П. Петров, работающий в ООО «Мост» ночным сторожем, 15 января 2014 года был привлечен к сверхурочной работе приказом работодателя в связи с неявкой сменяющего работника. Петров В. П. от сверхурочной работы отказался и ушел домой сразу после завершения своей смены. Работодатель объявил В. П. Петрову выговор за то, что он покинул рабочее место без разрешения работодателя. <b>Вопросы:</b> Соблюден ли порядок привлечения работника к сверхурочной работе? Обосновано ли вынесение работнику дисциплинарного взыскания? Обоснуйте Вашу правовую позицию.</p>
<p>Для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва, привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия (часть 2 статьи 99 ТК РФ). В соответствии с частью 5 статьи 99 ТК РФ привлечение к сверхурочной работе инвалидов допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением <b>(до 5 баллов)</b>.</p>
<p>Инвалид должен быть под роспись ознакомлен со своим правом отказаться от сверхурочной работы (часть 5 статьи 99 ТК РФ) <b>(до 5 баллов)</b>.</p>
<p>Приказ работодателя не имеет силы, так как не было получено письменное согласие работника, а также он не был под роспись ознакомлен со своим правом отказаться от сверхурочной работы. Соответственно, факт, что работник ушел домой после завершения смены не является дисциплинарным проступком. Таким образом, выговор объявлен с нарушением законодательства, а сам факт вынесения взыскания может быть признан государственной инспекцией труда административным правонарушением (ст.5.27 КоАП РФ «Нарушение законодательства о труде и охране труда»). До применения взыскания работодатель должен был затребовать от работника письменное объяснение, что также не было сделано (часть первая ст. 193 ТК РФ) <b>(до 15 баллов)</b>.</p>
<p>Юридические ошибки (минус три балла за ошибку)</p>
<p>Корректные ссылки на статьи ТК РФ (плюс 1 за каждую ссылку, но не более 25)</p>