

Методические указания
к практическим занятиям по дисциплине
«Проблемы трудового права»

Занятие 1
2 часа

Тема № 1 «ПРАВОВОЙ СТАТУС РАБОТОДАТЕЛЯ»

Теоретические вопросы:

1. Трудовая правосубъектность работодателя. Виды работодателей.
2. Проблемы правового положения руководителя организации.
3. Права и обязанности работодателя:
 - а) по формированию кадрового состава организации (индивидуального предпринимателя);
 - б) по организации процесса труда и управления трудом;
 - в) в отношениях социального партнерства.

**Тема № 2 «ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА
В СФЕРЕ ТРУДА»**

Теоретические вопросы:

1. Представительство работников и работодателей в отношениях социального партнерства.
2. Государство (его органы) как субъект социального партнерства.
3. Регулятивная часть правового механизма социального партнерства.

Задачи:

Задача 1

Условиями коллективного договора, заключенного 1 ноября 2013 года, предусмотрены основание, условия и порядок начисления и выплаты премиального вознаграждения по итогам работы за год. При этом по итогам работы 2014 года комиссия, созданная работодателем, установила наличие законных оснований для начисления и выплаты премиального вознаграждения всем работникам, полностью отработавшим 2014 год. Однако своевременно, т.е. в течение 30 календарных дней с момента подведения итогов работы за год, и определения размера премиального вознаграждения комиссией, уполномоченной решать данные вопросы, этого сделано не было, т.е. премия не была начислена и, соответственно, не выплачена в сроки, предусмотренные условиями коллективного договора.

В ответе работодателя на обращение профсоюзного комитета компании причиной неисполнения условий коллективного договора было указано следующее.

На момент обращения профсоюза срок действия коллективного договора, на который ссылается профсоюз, истек. В этой связи, по мнению работодателя, договор исполнению не подлежит, в связи с чем, требования об исполнении

работодателем условия договора, прекратившего свое действие, является необоснованным.

Разрешите спор по существу. Каковы особенности исполнения обязательств по коллективному договору? Назовите вид условий коллективного договора, определяющие порядок начисления и выплаты заработной платы, в том числе премиального вознаграждения.

Задача 2

В соответствии с положениями, предусмотренными п.15 коллективного договора, заключенного 11 ноября 2015 года, в организации была установлена повременно-премиальная система оплаты труда.

На определенном этапе работодатель не смог исполнять принятые на себя обязательства в части начисления и выплаты ежемесячного премиального вознаграждения в связи с финансовыми затруднениями. Для устранения неблагоприятных последствий работодатель в одностороннем порядке изменил систему оплаты труда. Он разработал и принял локальный нормативный акт, именуемый «Положение о системе оплаты труда» (далее – Положение) с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета. Приказом работодателя Положение было введено в действие с 30 ноября 2015 года.

С этого времени начисление заработной платы производилось по правилам, предусмотренным данным актом.

Не согласившись с действиями работодателя, представительный орган работников обратился от имени работников к работодателю об отмене локального нормативного акта и восстановлении прежней системы оплаты труда.

Работодатель отказал в удовлетворении заявленных требований, считая, что действует законно, и в его действиях отсутствует нарушение трудового законодательства, пояснив следующее.

Во-первых, по его мнению, условия коллективного договора применению не подлежат, начиная с введения в действие Положения, поскольку существующая система оплаты труда изменена в результате принятия нового документа. Приказом работодателя, которым Положение утверждено и введено в действие, решены и другие вопросы. В частности, в соответствии с п.3 приказа условия коллективного договора, регламентирующие систему оплаты труда, признаны не подлежащими применению с момента введения новой системы оплаты труда, предусмотренной Положением.

Во-вторых, все вопросы уже обсуждались с работниками в лице их представителей в ходе проведения процедур по учету мотивированного мнения представительного органа работников (в процессе проведения взаимных консультаций). В этой связи обращение профсоюза по тем же вопросам является незаконным и необоснованным.

Кто вправе представлять интересы работников по рассматриваемым вопросам? Какие нарушения были допущены работодателем? Какие формы социального партнерства были использованы в рассматриваемой ситуации?

Какая ответственность предусмотрена за нарушения работодателем трудового законодательства?

Задача 3

В соответствии с п.3.7.1 Регионального отраслевого соглашения по угольной промышленности Ростовской области на 2013 – 2016 гг. (далее – Соглашение) работникам, получившим право на пенсионное обеспечение (право выхода на пенсию в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации) и имеющим стаж работы в угольной промышленности не менее 10 лет, работодатель обеспечивает выплату единовременного вознаграждения за каждый полный год работы в угольной промышленности Российской Федерации (с учетом стажа работы в угольной промышленности СССР) в размере 15% среднемесячного заработка. При этом указанная выплата осуществляется один раз за весь период работы в угольной промышленности на основании письменного заявления работника.

Д. отработала в компании свыше 29 лет, начиная с 3 января 2015 года, ей была назначена пенсия. При этом, когда Д. обратилась с заявлением о начислении и выплате причитающейся ей в соответствии с Соглашением денежной суммы, работодатель отказался удовлетворить ее просьбу без объяснения причин.

По просьбе Д. профсоюз обратился к работодателю с требованием выплатить Д. причитающуюся ей денежную сумму в размере 15% за весь период ее работы в компании.

Работодатель письменно уведомил профсоюз о следующем.

Во-первых, компания, в которой работает Д., не является членом объединения работодателей, заключившего Соглашение, предусматривающее правило, на которое ссылается Д., что ставит под сомнение вопрос применения его в сложившейся ситуации.

Во-вторых, Соглашением не предусмотрена обязанность работодателя выплатить ей денежную сумму, на которой настаивает Д.

В-третьих, на момент обращения Д. к работодателю согласно отчету о прибылях и убытках за 11 месяцев 2014 года размер убытков до налогообложения составляет значительную сумму. С учетом социально значимого характера деятельности организации, а также в условиях растущей социальной напряженности удовлетворение заявленного Д. требования приводит Компанию к негативным последствиям, которые могут нарушить права и законные интересы третьих лиц – других работников Компании.

В-четвертых, требование об исполнении Компанией условий Соглашения нарушает один из основных принципов социального партнерства, предусмотренных ст. 24 ТК, – реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами.

Решите спор по существу. Представьте, что вы являетесь юристом компании, – какой путь решения сложившейся проблемы можно предложить работодателю? Подготовьте письменное аргументированное предложение.

Занятие 2

2 часа

Тема № 1 «ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ВРЕМЕНИ РАБОТЫ И ОТДЫХА»

Теоретические вопросы:

1. Проблемы применения ненормированного рабочего дня.
2. Продолжительность и порядок предоставления отпусков.
3. Проблемы замены ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией.

Задачи:

Задача 1

Сафронова поступила на работу в должности секретаря-машинистки в организацию на условиях 8-часового рабочего дня. Через три месяца после начала работы Сафронова обратилась к руководителю с письменным заявлением, в котором просила установить для нее 4-часовой рабочий день в связи с беременностью. Руководитель в удовлетворении просьбы Сафроновой отказал. При этом он сослался на то, что 8-часовой рабочий день был установлен Сафроновой при заключении трудового договора по соглашению сторон. Уменьшение его продолжительности вдвое является изменением определенных сторонами условий трудового договора, которое также должно производиться по соглашению сторон.

Однако в данном случае согласие работодателя на уменьшение продолжительности рабочего времени Сафроновой отсутствует, так как это не отвечает его интересам. По условиям работы секретаря-машинистки существует объективная необходимость пребывания Сафроновой на рабочем месте полный рабочий день. В связи с этим Сафроновой было отказано в установлении неполного рабочего дня.

Законны ли действия руководителя?

Задача 2

В коллективный договор коммерческой организации было включено положение, в соответствии с которым работники, работающие неполное рабочее время, имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого пропорциональна продолжительности отработанного ими рабочего времени.

Правомерно ли данное положение коллективного договора?

Задача 3

Кому из нижеперечисленных работников должно быть установлено неполное либо сокращенное рабочее время и какой продолжительности:

- инвалиду II группы, имеющему трудовую рекомендацию бюро медико-социальной экспертизы;
- матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 10 лет;

- 16-летнему учащемуся профессионально-технического училища;
- врачу детских яслей;
- члену экипажа воздушного судна?

Задача 4

В правила внутреннего трудового распорядка организации было включено положение о том, что работники, опаздывающие на работу, должны отрабатывать период отсутствия на работе во внеурочное время без какой-либо дополнительной оплаты. В противном случае они подлежат увольнению за прогул по подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК.

Соответствует ли это положение правил внутреннего распорядка трудовому законодательству?

Задача 5

Начальник цеха в устной форме предложил рабочим двух производственных участков остаться после смены на 5 часов для производства срочных работ. Это поручение рабочие выполнили и обратились к директору организации с требованием оплатить им сверхурочную работу. Однако руководитель организации, ссылаясь на отсутствие письменного приказа, отказал им в оплате. Данный отказ был мотивирован тем, что рабочие не возражали поработать дополнительно.

Следует ли данную работу считать сверхурочной? Были ли допущены нарушения трудового законодательства о сверхурочных работах? Должна ли быть компенсирована и в каком порядке указанная работа?

Задача 6

В связи с необходимостью сдачи бухгалтерского баланса бухгалтер Кораблева в декабре неоднократно задерживалась после работы. В результате переработка за декабрь составила у Кораблевой 14 часов. Она обратилась к руководителю организации с просьбой компенсировать указанную переработку повышенной оплатой. Однако руководитель отказался удовлетворить просьбу Кораблевой, сославшись на то, что она работала дополнительно не по распоряжению руководства, а по собственной инициативе.

Прав ли руководитель организации?

Задача 7

Руководитель автотранспортной организации принял локальный нормативный акт, которым ввел для водителей данного предприятия суммированный учет рабочего времени (месячный). При этом некоторым водителям приходилось работать по графику в выходные и праздничные дни.

Группа работников (водителей) данной организации не согласилась с нововведением, посчитав его нарушением трудового законодательства, и обратилась в Федеральную инспекцию труда с жалобой на действия руководителя.

В каких организациях допускается введение суммированного учета рабочего времени? Соответствует ли трудовому законодательству введение суммированного учета рабочего времени для водителей автотранспортных предприятий?

Задача 8

Петрова была принята на работу в качестве рабочей по благоустройству и озеленению территории муниципалитетом г. Твери. В трудовом договоре была указана только продолжительность ежегодно оплачиваемого отпуска. Но говорилось, что все вопросы режима труда и отдыха регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка.

В первый же день работы ей было отказано в предоставлении специальных перерывов для отдыха, которые предусмотрены ст. 109 ТК. Кроме того, она обнаружила, что в Правилах внутреннего трудового распорядка нет соответствующего пункта.

Имеет ли Петрова право на специальные перерывы для отдыха в течение рабочего времени? Каким категориям работников такие перерывы предоставляются? Какими нормативными правовыми актами регулируются указанные вопросы? Могут ли Правилами внутреннего трудового распорядка устанавливаться перерывы, не предусмотренные нормативными правовыми актами?

Задача 9

В выходной день 19 июля 2015 года корреспондент газеты «Гудок» Еремеев находился на даче. Ему позвонили из редакции, попросили срочно выйти на работу в связи с терактом на железнодорожном вокзале и сделать репортаж с места происшествия. Он отказался, объяснив, что не успеет приехать своевременно, так как находится в 200 км от места событий.

В каких случаях допускается привлечение работников к работе в выходные дни? Требуется ли в данном случае письменное согласие работника и учет мнения профсоюзного органа?

Задача 10

Врач бригады скорой помощи Н. Григорьев обратился в выборный профсоюзный орган с жалобой, в которой выразил несогласие с установленным ему графиком сменности. Его выходные по графику в 2015 году несколько раз совпадали с праздничными днями – Новым Годом, Днем защитника Отечества, Днем России, но никакого переноса выходного дня не производилось.

Как следует разрешить данный спор?

Задача 11

Вершинин работает горным мастером на шахте в г. Воркуте.

На какие виды дополнительных отпусков Вершинин имеет право? Какими нормативными правовыми актами регулируется их предоставление? Определите суммарную продолжительность его ежегодного оплачиваемого отпуска.

Задача 12

25 апреля 2015 г. Костя Ремизов (16 лет) устроился на работу курьером в свободное от учебы в школе время. В период школьных экзаменов 20 мая он обратился к администрации с просьбой предоставить ему часть ежегодного оплачиваемого отпуска (14 дней), а оставшуюся часть перенести на август.

Можно ли предоставить Ремизову отпуск? Какова продолжительность его отпуска? Допускается ли разделение отпуска на части?

Задача 13

Корниенко находился в ежегодном оплачиваемом отпуске с 21 июля по 17 августа 2015 года. 11 августа его вызвали в суд для участия в судебном процессе в качестве присяжного заседателя. Судебное разбирательство проходило с 11 по 22 августа. 24 августа Корниенко обратился к работодателю с просьбой о продлении отпуска.

Подлежит ли данная просьба удовлетворению?

Задача 14

Раевский работает профессором в гуманитарном университете, финансируемом из бюджета субъекта РФ. Продолжительность его ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 56 календарных дней. С 2012 по 2015 гг. он ежегодно являлся членом приемной комиссии по приему вступительных экзаменов с 1 по 20 июля. Использовать указанные 20 дней отпуска в другое время в течение учебного года не было возможности. 18 сентября он написал заявление о замене 80 календарных дней отпуска денежной компенсацией.

Допускается ли замена отпуска денежной компенсацией и в каких случаях?

Задача 15

Хирург Матвеев с 1 сентября 2015 года работал консультантом в городской поликлинике. 2 декабря он написал заявление о предоставлении ему ежегодного отпуска с 15 декабря 2015 года, так как с этого дня у него отпуск по основной работе. Заведующая поликлиникой ему отказала, мотивируя тем, что право на отпуск у него еще не возникло.

Кроме того, по основному месту работы П. Матвеев имеет право на отпуск большей продолжительности, чем в поликлинике.

Каковы правила предоставления отпусков лицам, работающим по совместительству? Правомерен ли отказ в предоставлении отпуска?

Задача 16

Карасев (1924 г.р.), инвалид Великой Отечественной войны II степени, потребовал от работодателя предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 109 календарных дней: 35 календарных дней как участнику Великой Отечественной войны; 14 календарных дней как пенсионеру по старости; 60 календарных дней как инвалиду. Работодатель

отказал ему, объяснив, что отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен только по одному из перечисленных оснований. Но Карасев не согласился с доводами работодателя и обратился в комиссию по трудовым спорам.

Законны ли требования Карасева? Как разрешить данный спор?

Тема № 2 «ПРАВОВЫЕ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА»

Теоретические вопросы:

1. Проблемы правового регулирования оплаты труда
2. Системы заработной платы: проблемы применения.
3. Проблемы применения стимулирующих выплат.

Задачи:

Задача 1

Группа рабочих-слесарей заключила с пароходством трудовое соглашение, по которому рабочие обязывались отремонтировать двигатель парохода, а пароходство – уплатить за эту работу вознаграждение в размере 300 000 руб. По окончании ремонта рабочие обратились с просьбой о выплате вознаграждения. Однако представитель пароходства отказался от его выплаты, ссылаясь на то, что сумма оплаты в соглашении была указана ошибочно. Согласно положению об оплате труда пароходства на работы по ремонту двигателя предусмотрены сдельные расценки, исходя из которых, рабочим следует выплатить 200 000 руб. Считая, что пароходство не выполнило условия трудового соглашения и односторонне уменьшило размер оплаты, рабочие обратились с заявлением в суд о взыскании недополученной суммы вознаграждения.

Определите правовую природу трудового соглашения. Какое решение должен вынести суд?

Задача 2

При принятии локального нормативного акта, посвященного системам оплаты и стимулирования труда, возникли разногласия. Профсоюзный комитет считал, что необходимо его предварительное согласие на вступление в действие данного нормативного акта. Начальник юридического отдела утверждал, что достаточно учета мнения профкома по проекту локального документа.

Дайте оценку утверждениям сторон.

Задача 3

Инженер Смирнов был переведен конструктором в конструкторский отдел с месячным окладом 10 145 рублей. Не возражая против перевода, он просил установить ему оклад в размере 11 175 руб., поскольку вилка должностных окладов по данной должности была установлена в пределах 10 145 – 11 175 руб. в месяц. Начальник отдела выступил против установления Смирнову верхнего размера вилки, ссылаясь на норму локального положения об оплате труда.

Определите правомерность требований Смирнова. Соответствует ли современным требованиям законодательства установление вилкок должностных окладов?

Задача 4

Приказом по организации с 1 сентября были введены новые нормы выработки на токарные работы, превышающие прежние нормы на 12%. Часть работников, находящихся в отпусках в летние месяцы, возражала против введения новых норм труда. Они считали, во-первых, невозможным выполнение новых норм ввиду изношенности оборудования и станочного парка. Во-вторых, их не предупредили заранее о замене норм труда. И в-третьих, данный вопрос не обсуждался в выборном органе первичной профсоюзной организации.

Правомерны ли возражения работников? Каков порядок введения новых норм труда?

Задача 5

В ООО «Монолит» действует положение о премировании специалистов и служащих основных цехов, согласно которому этим работникам выплачивается премия, если цехами будет выполнен месячный план по товарной продукции и план по прибыли, а также при условии выполнения планов по производительности труда и номенклатуре выпускаемых изделий.

Дополнительным условием премирования является соблюдение норм простоя технологического оборудования. Премии установлены в размере 35% должностного оклада за выполнение всех плановых показателей. Кроме этого, за каждый процент перевыполнения плана по прибыли устанавливается по 0,15% оклада, а за каждый процент перевыполнения плана по товарной продукции – еще по 0,15% оклада.

Один из цехов в июне план по прибыли выполнил на 105%, а план по товарной продукции – на 110%.

Подсчитайте размер премии за этот месяц инженера, оклад которого 10 310 руб., нормировщика – 10 050 руб. и мастера – 10 450 руб.

Задача 6

В связи с необходимостью выполнения срочного заказа группа слесарей-сборщиков была привлечена к работе в выходной и нерабочий праздничный день.

Дневная тарифная ставка слесарей-сборщиков: повременная – 80 руб. 85 коп., а сдельная – 100 руб. 25 коп.

Как компенсировать этим рабочим работу в выходной и нерабочий праздничный день? Каков заработок каждого рабочего за эти дни?

Занятие 3

2 часа

Тема № 1 «ВНУТРЕННИЙ ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА и ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»

Теоретические вопросы:

1. Дисциплинарные взыскания и меры правового (дисциплинарного) воздействия на нарушителя дисциплины труда: проблемы их эффективности и применения.
2. Порядок наложения дисциплинарных взысканий. Проблемы практики их применения.

Задачи:

Задача 1

В правила внутреннего трудового распорядка автомобильного завода был включен пункт, предоставляющий работодателю право увольнять работников за однократное, но грубое нарушение трудовых обязанностей. К таким нарушениям п. 25 правил было отнесено увольнение рабочих за подачу или применение на сборке забракованных деталей, а также деталей, не принятых отделом технического контроля.

Законно ли такое положение правил внутреннего трудового распорядка автомобильного завода?

Задача 2

В соответствии с графиком повар столовой Миронова должна была в мае пройти медосмотр. Несмотря на неоднократные напоминания, медосмотр она не прошла, за что приказом от 15 июня на нее было наложено дисциплинарное взыскание.

Какое решение примет КТС, куда Миронова обратилась с заявлением об отмене дисциплинарного взыскания?

Задача 3

Начальник отдела обратился к руководителю организации с просьбой уволить техника Петренко, имеющего наложенное на него ранее дисциплинарное взыскание по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей. Полгода назад Петренко получил выговор за прогул и вновь нарушил трудовую дисциплину.

На беседе у руководителя организации Петренко сообщил, что ему неизвестно о предыдущем взыскании. Начальник отдела заявил, что приказ о выговоре Петренко был вывешен на доске приказов, поэтому он должен об этом знать. При проверке выяснилось, что Петренко не расписывался на приказе о вынесенном ему полгода назад выговоре.

Был ли соблюден порядок применения дисциплинарных взысканий в отношении Петренко? Правомерно ли увольнение Петренко по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК в данной ситуации?

Задача 4

Слесарь Долгушин без разрешения начальника цеха вышел на работу во вторую смену взамен неявившегося слесаря Иванченко. Поскольку Долгушин был в нетрезвом состоянии, к работе его не допустили. Оба слесаря были подвергнуты дисциплинарному взысканию – выговору, с чем они не согласились. Долгушин на том основании, что вышел на работу за товарища, А Иванченко объяснил невыход на работу болезнью жены.

Совершили ли работники дисциплинарные проступки?

Задача 5

Приказом от 9 марта на старшего учебного мастера кафедры физического воспитания и спорта Жеглова был наложен выговор за уход с работы без разрешения 15 февраля на три часа и 16 февраля на один час, а также за отказ выполнить устное распоряжение заведующего кафедрой о поездке в воскресный день во Внуково для подготовки лыжной трассы на время соревнований. Приказ до сведения Жеглова был доведен 24 апреля. При этом никаких объяснений от него затребовано не было. При рассмотрении спора в комиссии по трудовым спорам выяснилось, что 15 и 16 февраля Жеглов находился на больничном листе.

Правомерно ли был наложен выговор на Жеглова?

Задача 6

В организации за различные нарушения трудовой дисциплины были введены денежные штрафы. Так, за опоздание на работу был установлен штраф в размере 200 руб., за прогул – 500 руб. и т.д. Кроме того, Положением о премировании работников было предусмотрено, что нарушителям трудовой дисциплины не выплачивается ежеквартальная премия по итогам работы за квартал, в котором был совершен соответствующий поступок.

Законно ли введение штрафов за нарушение трудовой дисциплины и невыплата нарушителям ежеквартальной премии?

Задача 7

При проведении ревизии было установлено, что бухгалтер Синева 17 июня прошлого года по небрежности допустила в одном из документов грубую ошибку. На основании акта ревизии руководитель организации через два месяца после обнаружения проступка объявил Синевой выговор.

Правомерно ли наложено взыскание?

Задача 8

Находясь за рулем собственного автомобиля в состоянии алкогольного опьянения при возвращении в воскресный день с дачи, следователь

прокуратуры Авдеенко грубо нарушил правила дорожного движения, создав тем самым аварийную ситуацию на дороге, что привело к дорожно-транспортному происшествию, а затем попытался скрыться с места происшествия от сотрудников ГИБДД. После того, как об этом стало известно по месту работы Авдеенко, он был уволен из органов прокуратуры за совершение проступка, порочащего честь прокурорского работника.

Правомерно ли наложенное взыскание? Чем регламентируется дисциплинарная ответственность работников прокуратуры?

Тема № 2 «ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА»

Теоретические вопросы:

1. Некоторые проблемы материальной ответственности работодателя перед работником.
2. Возмещения морального вреда, причиненного работнику.
3. Проблемы привлечения работника к полной материальной ответственности. Письменные договоры о полной материальной ответственности работников.

Задачи:

Задача 1

Нестерова работала вахтером в ООО «Лира». Ночью, когда она временно отсутствовала, из помещения ООО «Лира» были похищены компьютер и видеомаягнитофон. Кроме этого, были украдены личные вещи сотрудников ООО «Лира» (дорогая косметика и мобильный телефон), которые в нарушение установленных правил были оставлены сотрудниками на рабочих местах. Непосредственные виновники кражи обнаружены не были. Нестерова была уволена по п. 7 ст. 81 ТК.

Общество обратилось в суд с иском о взыскании с Нестеровой причиненного ущерба, включающего стоимость компьютера, видеомаягнитофона, косметики, мобильного телефона.

Нестерова предъявила встречный иск о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и моральный вред. При этом она пояснила, что не относится к работникам с полной материальной ответственностью и потому ее увольнение является незаконным.

Какое решение должен принять суд?

Задача 2

Токарь Рахмилович при обработке детали допустил по небрежности поломку станка. Приказом директора ему был объявлен строгий выговор, а бухгалтерия удержала из его заработной платы полную стоимость ремонта станка.

Рахмилович, считая неправомерным применение одновременно двух мер воздействия за один и тот же поступок, обратился в комиссию по трудовым

спорам. Кроме того, в заявлении Рахмилович указал, что станок был очень старый.

Возможно ли одновременное привлечение к материальной ответственности работника и наложение на него дисциплинарного воздействия? Должен ли Рахмилович нести материальную ответственность?

Задача 3

В период летних каникул ученики старших классов Грищенко, Данильченко и Ванин устроились на овощную базу. В воскресные дни в связи с нехваткой продавцов по розничной продаже овощей они привлекались к торговле. Со всеми были заключены договора о полной индивидуальной материальной ответственности. При этом торговля осуществлялась следующим образом: Грищенко взвешивал товар, Ванин подсчитывал и объявлял стоимость покупки, а Данильченко вел денежные расчеты с покупателями.

В первый день работы образовался излишек денежных средств на сумму 800 рублей, а во второй день работы была выявлена недостача на сумму 1500 рублей.

В каком объеме и в каком порядке (индивидуально или солидарно) будут нести материальную ответственность Данильченко, Грищенко, Ванин?

Задача 4

Главный бухгалтер ООО «Транскорость» Габанян занималась хищением с предприятия путем искажения данных бухгалтерской документации и неуплаты налогов в федеральный бюджет. При проведении камеральной проверки налоговые органы выявили задолженность по уплате налогов за 2011, 2012 и 2013 гг. в сумме 1,5 млн руб. С учетом пени и штрафов общая сумма, подлежащая уплате в федеральный бюджет, составила более 3 млн. руб.

Материалами уголовного дела был подтвержден факт хищения только на сумму 700 тыс. руб.

Договор о полной индивидуальной материальной ответственности с Габанян не заключался.

Будет ли Габанян нести материальную ответственность и в каком размере? Можно ли обратиться взыскание на имущество работника при недостаточности (или отсутствии) заработка?

Задача 5

По окончании рабочего дня кассир обменного пункта валюты Золотухина сдала упакованные мешки с деньгами инкассаторам банка. Материальные ценности сдавались без пересчета.

В банке при вскрытии мешков и пересчете денег была обнаружена недостача на сумму около 500 долларов США, однако сопроводительные документы были заполнены верно и совпадали с показаниями компьютера. Объяснить недостачу Золотухина не могла, утверждала, что при упаковке денег она сверялась с показаниями компьютера, с рабочего места не уходила. Так как

обменный пункт был оборудован видеокамерой, Золотухина просила проверить видеопленку с записью ее рабочего дня.

Администрация банка провела экспертизу инкассаторского мешка. Получив заключение экспертизы, что внешних повреждений не было, кассира Золотухину перевели без ее согласия на другую работу (не связанную с обслуживанием материальных ценностей и нижеоплачиваемую) и предъявили иск в суд о взыскании денежных средств.

В ходе судебного процесса выяснилось, что с Золотухиной не был заключен договор о полной индивидуальной материальной ответственности.

Какое решение должен принять суд? Какую роль играет договор о полной материальной ответственности работника?