

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Бублик Владимир Александрович  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 11.08.2023 11:45:11  
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**

#### **Актуальные вопросы заключения, изменения и прекращения трудового договора**

Основная профессиональная образовательная программа высшего образования – программа магистратуры по направлению подготовки  
**40.04.01 Юриспруденция**  
(профиль (магистерская программа): **Юрист в сфере управления персоналом**)

## ЧАСТЬ 1. (не публикуется)

### ЧАСТЬ 2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАБОТЕ С ОЦЕНОЧНЫМИ МАТЕРИАЛАМИ РАЗРАБОТЧИКИ

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

#### I. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ

*Теоретические вопросы*

##### 1. Какие виды временного перевода на другую работу вы знаете?

*Ключ ответа:*

Трудовой кодекс РФ (ст. 72.2) регламентирует временные переводы по соглашению сторон трудового договора и переводы по инициативе работодателя без согласия работника.

По письменному соглашению сторон работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя.

Срок временного перевода:

1. на любую работу - до одного года;
2. для замещения временно отсутствующего работника - до выхода отсутствующего работника на работу.

Условие в соглашении о временном переводе утрачивает силу и перевод считается постоянным при наличии следующих условий:

- срок перевода истек;
- работник продолжает работу, на которую переведен;
- прежняя работа ему не предоставлена;
- работник не потребовал предоставления прежней работы.

Без согласия работника допускается временный перевод на срок до одного месяца в исключительных случаях - для предотвращения или устранения последствий:

- 1) катастрофы природного или техногенного характера;
- 2) производственной аварии;
- 3) несчастного случая на производстве;
- 4) пожара;
- 5) наводнения;
- 6) голода;
- 7) землетрясения;
- 8) эпидемии или эпизоотии;
- 9) в других исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Перевод работника без согласия сроком до 1 месяца допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно

отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, ставящими под угрозу жизнь и нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Во всех этих случаях дополнительное соглашение к трудовому договору не составляется, сведения в трудовую книжку или в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) не вносятся.

При переводе работника на другую работу, требующую более низкой квалификации, требуется письменное согласие работника.

## **2. В каких случаях трудовой договор может содержать дополнительные по сравнению с трудовым законодательством основания увольнения работников?**

### *Ключ ответа:*

Только в тех случаях, когда Трудовой кодекс РФ предусматривает возможность включения в трудовой договор с отдельными категориями работников дополнительных оснований расторжения трудового договора, например:

- с руководителями организаций (ст. 278 ТК РФ);
- с работниками, работающими у работодателей-физических лиц (ст.307 ТК РФ);
- с надомниками (ст. 312 ТК РФ)
- с работниками религиозных организаций (ст. 347 ТК РФ).

### *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.

### **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 заключенными 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 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».

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.

#### *Тесты*

##### **1. По каким причинам гражданину может быть отказано в приеме на работу:**

- а) отсутствие регистрации по месту жительства;
- б) увольнение с предыдущего места работы за нарушение трудовой дисциплины;
- в) отсутствие трудовой книжки;
- г) отсутствие необходимого в соответствии с квалификационными требованиями стажа работы;
- д) непригодность к работе по состоянию здоровья, выявленная в результате предварительного медицинского осмотра.

#### *Ключ ответа*

- г) отсутствие необходимого в соответствии с квалификационными требованиями стажа работы;

д) непригодность к работе по состоянию здоровья, выявленная в результате предварительного медицинского осмотра.

#### *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 варианта ответов.

#### *Задания*

**Подготовьте сравнительную таблицу расторжения трудового договора по соглашению сторон и расторжения трудового договора по собственному желанию.**

#### *Ключ ответа*

<b>Расторжение трудового договора по соглашению сторон</b>	<b>Расторжение трудового договора по собственному желанию</b>
Пункт 1 ст. 77, ст. 78 ТК РФ	Пункт 3 ст. 77, ст. 80 ТК РФ
Инициатором может выступать как работник, так и работодатель	Инициатором выступает только работник
Трудовой договор может быть расторгнут в любое время, не требуется отработка	Работник обязан известить работодателя об увольнении не позднее чем за две недели до увольнения
Не допускается односторонний отказ от расторжения трудового договора	Работник может отозвать свое заявление до истечения срока предупреждения об увольнении

#### *Рекомендации по выполнению задания:*

При выполнении практического задания в виде проведения сравнительного анализа следует сначала изучить по предложенному преподавателем вопросу основную литературу, указанную в рабочей программе дисциплины, тексты лекций, комментарии к Трудовому кодексу РФ. Далее необходимо определить, какие различия существуют между сравниваемыми категориями (не менее 4-5). Результаты сравнительного анализа необходимо оформить в виде таблицы.

## **II. ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ**

### *Теоретические вопросы*

#### **1. Необоснованный отказ в заключении трудового договора.**

#### *Ключ ответа:*

Статьей 64 Трудового кодекса РФ запрещен **необоснованный отказ** в приеме на работу. Выделяют следующие виды необоснованных отказов:

1. Отказ по дискриминационному основанию — отказ, обусловленный незаконным установлением ограничений или преимуществ по обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами работников. Исключения из указанного правила могут быть установлены только федеральными законами. Пленум Верховного Суда РФ в постановлении № 2 от 17.03.2004 года под деловыми качествами работника понимает способности лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие у лица определенной специальности, профессии, определенного

квалификационного разряда, класса) и личностных качеств (например, уровень образования, состояние здоровья, опыт работы по данной специальности в данной отрасли).

2. **Неправомерный отказ** — отказ, который основан на требованиях, не предусмотренных законом в качестве обязательных.

3. **Немотивированный отказ** — отказ без указания причин. В настоящее время статьей 64 Трудового кодекса РФ предусмотрено, что по требованию лица, которому отказано в приеме на работу, работодатель обязан в течение 7 рабочих дней со дня предъявления таких требований сообщить причину отказа в письменной форме.

Отказ в заключении трудового договора в любых случаях может быть обжалован в суд. При рассмотрении данных споров следует:

✓ учитывать, что исходя из статей 8, 34, 35 Конституции РФ и абзаца 2 части 1 статьи 22 Трудового кодекса РФ работодатель в целях наиболее эффективного осуществления своей экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно принимает решение в сфере кадров, в том числе о подборе, расстановке и увольнении персонала;

✓ учитывать, что заключение трудового договора с конкретным претендентом является правом, а не обязанностью работодателя, поскольку трудовое законодательство не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности или работы немедленно после их возникновения;

✓ проверять, делалось ли работодателем предложение об имеющихся вакансиях (например, размещалось ли в Интернете, в СМИ объявление, отправлялось ли сообщение в службу занятости населения), велись ли переговоры о приеме на работу с данным претендентом, как и каким образом оценивались его деловые качества (анкетирование, собеседование) и по каким основаниям лицу было отказано в заключении трудового договора.

Если будет установлено, что работодатель отказал в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами данного работника, либо не выражал своего намерения принимать работников на работу, такой отказ будет обоснованным. При этом в любом случае обоснованность отказа будет оцениваться судом применительно к конкретной ситуации.

## **2. Изменение определенных сторонами условий трудового договора**

*Ключ ответа:*

Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с организационными или технологическими условиями труда, осуществляется в порядке, предусмотренном статьей 74 Трудового кодекса РФ.

Допускается изменение условий трудового договора (всех, кроме условия о трудовой функции) по инициативе работодателя без согласия работника в тех случаях, когда их действие не может быть сохранено по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда. При этом указанные изменения не должны ухудшать положение работника по сравнению с коллективным договором или соглашением.

Под изменениями технологических условий труда понимается изменение техники и технологии производства (например, установка нового оборудования, внедрение новых технологий, использование других материалов в процессе производства)

Под организационными изменениями условий труда понимается структурная реорганизация производства, изменения структуры работодателя, изменение системы оплаты труда. Причем эти изменения могут иметь место как для коллектива работников в целом, так и для работников отдельных профессий либо отдельных структурных подразделений.

О предстоящих изменениях условий трудового договора и о причинах, вызвавших такие изменения, работодатель обязан уведомить работника не позднее чем за два месяца. Иной срок может быть предусмотрен для отдельных категорий работников Трудовым кодексом РФ. Так, например, в соответствии со статьей 344 Трудового кодекса РФ работники религиозных организаций должны быть уведомлены не менее чем за семь календарных дней. Об изменении определенных сторонами условий трудового договора работодатель - физическое лицо в

письменной форме предупреждает работника не менее чем за 14 календарных дней (ст. 306 Трудового кодекса РФ).

Работник вправе выразить свое несогласие на продолжение работы на новых условиях, причем как в устной форме, так и в письменной. В этом случае работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у него работу, которую мог бы выполнять работник с учетом имеющегося у него состояния здоровья. Предлагаются все вакансии, имеющиеся у работодателя в данной местности, как соответствующие квалификации работника, так и нижестоящие. Вакансии в других местностях работодатель обязан предлагать, только если это предусмотрено актом социального партнерства или трудовым договором. Соглашение о переводе при согласии работника на перевод оформляется в письменной форме.

При отсутствии указанной работы или в случае отказа работника от предложенной иной работы трудовой договор прекращается на основании пункта 7 части 1 статьи 77 Трудового кодекса РФ.

Особые правила предусмотрены для предотвращения случаев возможного массового увольнения работников в связи с изменением условий труда по обозначенным причинам. Так, в случаях, когда причины, связанные с изменением организационных или технологических условий труда, могут повлечь массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации вводить режим неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев. Критерий массовости увольнения устанавливается социально-партнерскими соглашениями соответствующего уровня.

Если работник отказывается продолжать работу в режиме неполного рабочего времени, то трудовой договор с ним прекращается уже по другому основанию — по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ.

Отмена режима неполного рабочего времени досрочно может быть произведена работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

#### *Рекомендации по подготовке ответа на теоретические вопросы*

При подготовке к ответам на теоретические вопросы в рамках промежуточной аттестации 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, диссертации, посвященные его исследованию, разъяснения Минтруда России и Роструда, акты высших судебных органов и судебные решения по конкретным делам. При этом в ходе ответа на теоретический вопрос обязательным является указание источника информации. В случае существования разных точек зрения, их следует сформировать и обосновать собственную позицию по проблемному вопросу.

Подготовка к теоретическим вопросам осуществляется согласно перечню, приведенному в рабочей программе дисциплины. В ходе проведения промежуточной аттестации в течение времени, отведенного для подготовки на ответ, рекомендуется кратко изложить свой ответ на теоретический вопрос в письменной форме, однако устное изложение его содержания должно быть максимально подробным.

#### **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 суда. 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 закрепленной 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».

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)**