

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

Предотвращение и разрешение трудовых конфликтов

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

КАФЕДРА:	Трудового права
АВТОРСКИЙ КОЛЛЕКТИВ:	Кучина Юлия Александровна, доцент кафедры трудового права, кандидат юридических наук, доцент

I. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ

Задание №1. Теоретическое задание. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией.

Примерный образец выполнения задания:

Работа примирительной комиссии - обязательный этап рассмотрения коллективного трудового спора.

Работодатель в силу преимуществ его экономического положения обязан обеспечить необходимые условия для работы примирительной комиссии (т.е. выделить для заседания соответственно оборудованное помещение, средства связи и оргтехнику и т.д.) и не препятствовать ее работе.

Предусмотрены различные сроки для рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией в зависимости от уровня социального партнерства: спор на локальном уровне должен быть рассмотрен в срок до трех рабочих дней, на иных уровнях - в срок до пяти рабочих дней со дня издания соответствующих актов о ее создании.

Итогом заседания примирительной комиссии должно стать принятие решения, которое является обязательным для сторон. Если в решении учтены все разногласия сторон, коллективный трудовой спор завершается. В случае, если соглашение достигнуто лишь по некоторым вопросам или не достигнуто вовсе, составляется протокол разногласий. При этом стороны обязаны продолжить примирительные процедуры, определяя в рамках дальнейших переговоров возможность рассмотрения спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Членам примирительной комиссии во время участия в разрешении коллективного трудового спора в соответствии со ст. 405 ТК РФ предоставляется ряд гарантий: они освобождаются от основной работы и за ними сохраняется средняя заработная плата. Данные гарантии действуют не более трех месяцев в течение одного года. Конкретные работники могут неоднократно привлекаться к рассмотрению коллективных трудовых споров в составе примирительных комиссий либо в качестве посредников или трудовых арбитров. При этом общая продолжительность их участия в разрешении коллективных трудовых споров не может быть более трех месяцев в году, за исключением тех лиц, для которых участие в примирительных процедурах входит в их должностные обязанности.

Кроме того, участвующим в разрешении коллективного трудового спора представителям работников и их объединений обеспечиваются дополнительные меры защиты в виде запрета на применение к ним дисциплинарных взысканий, а также перевода на другую работу или увольнения по инициативе работодателя без предварительного согласия, уполномочившего их на представительство органа.

Рекомендации при выполнении задания. Для подготовки ответа на теоретический вопрос студенту следует ознакомиться с материалом, посвященным изучаемой теме в учебнике или другой рекомендованной литературе, записях с лекционного занятия. Необходимо изучить содержание всех предложенных преподавателем нормативных правовых актов по заданному вопросу. Развернутый ответ должен следовать определенной логике и последовательности изложения, содержать доводы и выводы.

Задание №2. Практическое задание. Подготовьте проект заявления работника в комиссию по трудовым спорам по следующей фабуле: Студент 4-го курса юридической академии Снегирев был принят на работу помощником юриста акционерного общества (далее АО) сроком на один год. Считая, что его работа является постоянной как по характеру, так и по условиям, Снегирёв обратился в комиссию по трудовым спорам АО с заявлением о признании незаконным условия о срочности трудового договора.

Примерный образец выполнения задания:

В комиссию по трудовым спорам АО «Юридическая помощь»
Снегирева Александра Александровича, помощника юриста,
проживающего по адресу: 620043, г. Екатеринбург, ул. Начдива Васильева,
д. 10, кв. 1 Телефон: 8(950)111-11-11

ЗАЯВЛЕНИЕ

о признании незаконным условия о срочности трудового договора

Между мной, Снегиревым Александром Александровичем (Работник) и АО «Юридическая помощь» (Работодатель) 15 сентября 2022 года был заключен трудовой договор № 55 сроком на один год.

Частью 2 статьи 58 Трудового кодекса Российской Федерации закреплено, что срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Нормы трудового законодательства устанавливают прямой запрет на заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (часть 6 статьи 58 Трудового кодекса Российской Федерации).

Между тем, выполняемая мной работа является постоянной как по характеру, так и по условиям. Работа мной осуществляется в главном офисе АО «Юридическая помощь», расположенного по адресу: г. Екатеринбург, ул. Шаумяна, д. 111, оф. 1. В мои должностные обязанности входит:

- подготовка и направление претензий на основании предоставленных документов работниками иных подразделений АО «Юридическая помощь»;
- подготовка исковых заявлений, заявлений о выдаче судебных приказов, на основании предоставленных документов работниками иных подразделений АО «Юридическая помощь»;
- формирование пакета документов и подача документов в соответствующий суд;
- представление интересов АО «Юридическая помощь» в судах.

Таким образом, характер и условия моей работы фактически могут быть установлены, а потому, условие о срочности трудового договора является незаконным и нарушает мои трудовые права.

В соответствии с частью 1 статьи 381 ТК РФ индивидуальным трудовым спором признаются неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта,

трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Полномочными органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров являются комиссии по трудовым спорам и суды на основании статьи 382 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом, статьей 391 Трудового кодекса Российской Федерации указаны категории индивидуальных трудовых споров, которые полномочны рассматривать только суды. Настоящий спор ни к одной из категорий не относится, в связи с чем Комиссия по трудовым спорам АО «Юридическая помощь» полномочна рассматривать настоящее заявление.

На основании вышеизложенного и руководствуясь статьями 382, 385 Трудового кодекса Российской Федерации,

ПРОШУ:

1. Признать незаконным условие о срочности трудового договора № 55, заключенного 15 сентября 2022 года между Снегиревым Александром Александровичем и АО «Юридическая помощь».

2. Обязать АО «Юридическая помощь» внести изменения в трудовой договор № 55, заключенного 15 сентября 2022 года между Снегиревым Александром Александровичем и АО «Юридическая помощь», путем подписания дополнительного соглашения об исключении условия о его срочности.

Приложение: 1. Копия трудового договора № 55 от 15.09.2022 года.
подпись/Снегирев А.А./ 15.10.2022 г.

Рекомендации по выполнению задания: Выполнение задания в виде составления кадрового документа следует начинать с изучения основной литературы, указанной в рабочей программе дисциплины, текстов лекций, нормативных источников, при необходимости – также судебной практики и разъяснений Минтруда России и Роструда. Нужно выяснить, имеются ли типовые (примерные) формы документов. Если таковые имеются, их необходимо скачать в формате Word и заполнить. Если документы не имеют утвержденных типовых форм, то их образцы рекомендуется искать на сайте Онлайнинспекция.рф в разделе «Банк типовых документов». Однако при использовании таких образцов их оформление необходимо привести в соответствие с приказом Росстандарта от 08.12.2016 № 2004-ст «ГОСТ Р 7.0.97-2016. Национальный стандарт Российской Федерации. Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Организационно-распорядительная документация. Требования к оформлению документов».

Задание №3. Практическое задание. Студент 4-го курса юридической академии Снегирев был принят на работу помощником юриста акционерного общества (далее АО) сроком на один год. Считая, что его работа является постоянной как по характеру, так и по условиям, Снегирёв обратился в комиссию по трудовым спорам АО с заявлением о признании незаконным условия о срочности трудового договора. Комиссия, рассмотрев заявление, отказала Снегирёву в удовлетворении его требований по следующим основаниям: во-первых, поскольку трудовой договор уже подписан, его изменения возможны лишь по взаимному соглашению сторон, во-вторых, КТС вообще не вправе рассматривать по существу заявления студентов очных отделений вузов, так как они не являются постоянными работниками.

Определите, какой спор возник между сторонами, какие способы его разрешения возможны. Проанализируйте, что стало причиной спора, и как можно его предотвратить в дальнейшем? Оцените аргументы КТС. Как следует поступить Снегиреву, если он не согласен с аргументами КТС?

Примерный образец выполнения задания:

Законно ли принятие на работу студента 4-го курса очного отделения путем заключения срочного трудового договора?

По соглашению сторон возможность заключения срочного трудового договора со студентами, обучающимися по очной форме, предусмотрена абз. 10 ч. 2 ст. 59 ТК РФ.

Снегирев аргументирует незаконность условия о срочности трудового договора тем, что его работа является постоянной как по характеру, так и по условиям.

В данном случае необходимо обратиться к ч. 2 ст. 58 ТК РФ, где говорится о том, что [...] в случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ (куда как раз относится заключение срочного трудового договора со студентами очных отделений), срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

При этом, абз. 2 п. 13 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» обращает внимание на то, что такой договор может быть признан правомерным, если имелось соглашение сторон, т.е. если он заключен на основе добровольного согласия работника и работодателя.

Как мы видим из условий задачи, Снегирев добровольно подписал срочный трудовой договор, в связи с чем, нарушений работодателем не усматривается.

Похожая ситуация была рассмотрена в Апелляционном определении Ярославского областного суда от 20.08.2012 по делу N 33-4333/2012.

Суть: с работником в период обучения по очной форме был заключен срочный трудовой договор, с чем работник была не согласна уже после его подписания.

«Отказывая М.П. в удовлетворении исковых требований о признании трудового договора от 27.09.2010 г. заключенным на неопределенный срок, возложении на ответчика обязанности внести изменения в пункт 1.3 трудового договора от 27.09.2010 г. "трудовой договор заключен с 01.10.2010 г. на неопределенный срок", суд с учетом установленных по делу обстоятельств и положений названных правовых норм правильно исходил из того, что срочные трудовые договоры между М.П. и ответчиком заключались по соглашению сторон на основе добровольного согласия работника и работодателя и не противоречат закону. Доказательств заключения М.П. срочного трудового договора вынужденно материалы дела не содержат».

Итог: в удовлетворении требования было отказано.

Вообще, исходя из того, что Снегирев, не понимает на каком основании с ним заключили срочный трудовой договор, можно сделать вывод о том, что работодатель не указал в трудовом договоре с работником причины, послужившие основанием для заключения срочного трудового договора, как это обязывает абз. 4 ч. 2 ст. 57 ТК РФ.

Правомерен ли срок срочного трудового договора длительностью в один год?

П. 2 ч. 1 ст. 58 устанавливает максимальный срок действия срочного трудового договора – 5 лет, при этом к условиям задачи какой-либо иной срок, установленный ТК РФ, не применим. То есть условие о годовом сроке трудового договора правомерно.

Какой спор возник между сторонами?

В данном случае имеет место индивидуальный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (ст. 381 ТК РФ). ИТС рассматривают суды общей юрисдикции, а также комиссии по трудовым спорам.

Полномочна ли КТС рассматривать указанный спор?

КТС в соответствии со ст. 382 ТК РФ полномочна рассматривать индивидуальные трудовые споры, поэтому Снегирев был вправе обратиться за разрешением спора.

В условиях задачи КТС ведет неоднозначно: в требовании Снегирева отказывает, обосновывая свой отказ, далее говорит о том, что вообще неправомочна рассматривать данные требования.

В ст. 391 ТК РФ указаны категории споров, которые непосредственно рассматриваются судами. Спор, рассматриваемый в задаче, к ним не относится, поэтому КТС полномочна его рассматривать.

Верны ли аргументы КТС?

Первый аргумент о том, что трудовой договор уже подписан, его изменения возможны лишь по взаимному соглашению сторон - правомерен, поскольку ранее был рассмотрен вопрос о законности заключения срочного трудового договора со студентом очного отделения, в котором нарушений работодателя не были выявлены.

А поскольку ч. 2 ст. 57 ТК РФ условие о срочности трудового договора является обязательным для включения в трудовой договор (при его наличии), можно прийти к выводу о том, что порядок его изменения (срока) возможен только по соглашению сторон на основании ст. 72 ТК РФ.

Второй аргумент КТС о том, что КТС вообще не вправе рассматривать по существу заявления студентов очных отделений вузов, так как они не являются постоянными работниками, - неправомерен, поскольку в законодательстве отсутствует разграничение между бессрочными трудовыми договорами и срочными.

Более того, ч. 1 ст. 3 ТК РФ устанавливает, что каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

Абз. 13 ст. 21 ТК РФ предоставляет право работнику на разрешение индивидуального трудового спора.

В «Обзоре судебной практики Верховного Суда Российской Федерации N 2 (2019)» содержатся разъяснения о том, что, исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются, в частности, обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров (абз. 16 ст. 2 ТК РФ).

Таким образом, со стороны работодателя нарушений прав Снегирева не обнаружено, а вот КТС отказала в рассмотрении индивидуального трудового спора неправомерно.

Как следует поступить Снегиреву, если он не согласен с решением комиссии по трудовым спорам?

Согласно ст. 390 ТК РФ в случае, если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок, работник имеет право перенести его рассмотрение в суд, поэтому добиться от КТС рассмотрения его спора Снегиреву, скорее всего, не получится, но если он уверен в своей правоте, он вправе в суде добиваться удовлетворения своего требования.

Что стало причиной трудового спора и как его можно предотвратить в дальнейшем?

Главной причиной является недопонимание норм трудового законодательства Снегиревым, поскольку, как уже было ранее отмечено, трудовое законодательство разрешает заключать срочные трудовые договоры по соглашению сторон со студентами очной формы обучения. Также причиной могло стать неумение Снегирева отстаивать свою позицию на этапе приема на работу, если он изначально был против именно срочных отношений, однако побоялся спорить с работодателем при трудоустройстве. Работодателю, в свою очередь, следует усилить работу по разъяснению положений трудового законодательства поступающим на работу и работникам с тем, чтобы уменьшить количество конфликтов, вызванных непониманием положений трудового законодательства. Также ему нужно организовать учебу членам КТС, поскольку если ее председатель на этапе приема заявления демонстрирует незнание норм закона, возникает угроза низкого качества принимаемых комиссией решений, что не будет способствовать погашению конфликта внутри работодателя.

Рекомендации при выполнении задания: при выполнении задания на анализ конкретной ситуации сначала следует выяснить суть проблемы, определить обстоятельства, подлежащие установлению, для правильного решения конкретной ситуации, 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, относящиеся к проблематике, изложенной в задаче, подобрать подходящие правовые нормы и дать их толкование применительно к данному делу. Отвечая на поставленные в деле 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.

При необходимости следует использовать судебную практику как высших судов, так и судов общей юрисдикции (при этом особое внимание необходимо уделить правовым позициям Конституционного Суда и Верховного Суда РФ).

Ответы должны быть полными, развернутыми, достаточно аргументированными, логичными (каждый из доводов должен отталкиваться от предыдущего (базироваться на нем, быть связанным с ним и т.п.)), сопровождаться ссылками на конкретные статьи, части, пункты и подпункты частей нормативных актов.

Решение задач должно основываться на полном анализе обстоятельств, изложенных в условии. Если решение допускает вариативность, должны быть изложены все варианты.

В необходимых случаях (это касается спорных положений законодательства, положений, критикуемых в юридической литературе) следует также высказать существующие в правовой науке точки зрения. Кроме этого, при анализе законодательства необходимо критически оценить положение той или иной правовой нормы и, если это требуется, высказать свое мнение, как можно было бы её изменить. В заключении на основе теоретических положений и нормативного материала нужно сформулировать итоговое решение задачи и сделать четкие выводы.

Задание 4. Практическое задание. Ориентируясь на ресурс «Трудовой навигатор» (для работника) на сайте «Онлайнинспекция.рф» в части форм документов, начинающих индивидуальный трудовой спор, оцените предложенный вариант заявления в КТС с точки зрения его правильности и содержательной наполненности:

Юридический отдел
(наименование отдела)

В комиссию по трудовым спорам
АО «Орнитология+»

заявление
«01» февраля 20 22 г.

Я, Снегирёв В.А, с «15» января 20 22 г. работаю в юридическом отделе АО «Орнитология+» в должности помощника юриста.

«15» января 20 22 г. в отношении меня работодателем были допущены следующие нарушения трудового законодательства: незаконное заключение трудового договора сроком на один год, считаю, что работа является постоянной, как по характеру, так и по условиям.

На основании изложенного и в соответствии со ст. 386 ТК РФ прошу рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи настоящего заявления.

Помощник юриста
(должность)

_____ (подпись)

В.А. Снегирев
(И. О. Фамилия)

Рекомендации при выполнении задания: Ресурс «Трудовой навигатор» системы электронных сервисов «Онлайнинспекция.рф» – это набор инструкций, охватывающий наиболее распространенные проблемные ситуации, в которые может попасть работник или работодатель. Данный сервис в настоящее время помогает работникам подготовить исковое заявление для передачи трудового спора в суд, а также обратиться с заявлением в КТС. Для правильного выполнения задания необходимо, ознакомившись с ресурсом, понять, какие вопросы предлагает Роструд излагать в данных документах, проверить их на соответствие трудовому и гражданско-процессуальному законодательству, после чего оценить предложенный преподавателем проект документа, выявив различия с предложенными Рострудом шаблонами, а также разночтения с трудовым и гражданско-процессуальным законодательством.

II. ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ

Задание 1 (теоретическое задание). Порядок обжалования решения комиссии по трудовым спорам. Удостоверение КТС.

Примерный образец выполнения задания:

В соответствии со ст. 390 ТК РФ, решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано в суд. Если ни одна из сторон индивидуального трудового спора не обжаловала решение КТС в суд, наступает этап исполнения решения комиссии, который может быть, как добровольным в течение трех дней со дня окончания срока на обжалование, так и принудительным по истечении названного срока.

Удостоверение на принудительное исполнение решения выдает КТС организации. КТС структурных подразделений организации правом выдачи удостоверений, имеющих силу исполнительного листа, не наделены.

О выдаче удостоверения на принудительное исполнение решения комиссии работник обращается с письменным заявлением в КТС.

Срок, в течение которого работник может обратиться в комиссию о выдаче удостоверения, составляет один месяц со дня принятия КТС решения. Если работник пропустил срок обращения, то при наличии уважительных причин КТС может его восстановить. При отказе в восстановлении этого срока работник может обратиться за рассмотрением спора в суд.

Выдавая удостоверение, комиссия не выясняет причин неисполнения ее решения и повторно не разрешает трудовой спор.

Удостоверение КТС должно соответствовать требованиям, предъявляемым к исполнительным документам. Закон об исполнительном производстве определяет, что в любом исполнительном документе должны быть указаны: 1) наименование и адрес суда или другого органа, выдавшего исполнительный документ, фамилия и инициалы должностного лица;

2) наименование дела или материалов, на основании которых выдан исполнительный документ, и их номера;

3) дата принятия судебного акта, акта другого органа или должностного лица;

4) дата вступления в законную силу судебного акта, акта другого органа или должностного лица либо указание на немедленное исполнение;

5) сведения о должнике и взыскателе:

а) для граждан - фамилия, имя, отчество (при наличии), дата и место рождения, место жительства или место пребывания, один из идентификаторов (страховой номер индивидуального лицевого счета, идентификационный номер налогоплательщика, серия и номер документа, удостоверяющего личность, серия и номер водительского удостоверения); для должника также - место работы (если известно), для должника, являющегося индивидуальным предпринимателем, обязательным идентификатором является идентификационный номер налогоплательщика и основной государственный регистрационный номер (если он известен);

б) для организаций - наименование и адрес, указанные в едином государственном реестре юридических лиц, фактический адрес (если он известен), идентификационный номер налогоплательщика, основной государственный регистрационный номер;

б) резолютивная часть судебного акта, акта другого органа или должностного лица, содержащая требование о возложении на должника обязанности по передаче взыскателю денежных средств и иного имущества либо совершению в пользу взыскателя определенных действий или воздержанию от совершения определенных действий;

7) дата выдачи исполнительного документа.

Удостоверение, выданное на основании решения комиссии, подписывается председателем комиссии и заверяется печатью КТС.

В случае утраты работником подлинника удостоверения основанием для исполнения является его дубликат, выдаваемый в установленном порядке КТС.

Рекомендации при выполнении задания. Для подготовки ответа на теоретический вопрос студенту следует ознакомиться с материалом, посвященным изучаемой теме в учебнике или другой рекомендованной литературе, записях с лекционного занятия. Необходимо изучить содержание всех предложенных преподавателем нормативных правовых актов по заданному вопросу. Развернутый ответ должен следовать определенной логике и последовательности изложения, содержать доводы и выводы.

Задание 2 (практическое задание). Ежов был уволен за прогул. Решением суда восстановлен на работе в связи с тем, что работодателем была нарушена процедура увольнения. Работодатель обжаловал решение суда в части оплаты времени вынужденного прогула и компенсации морального вреда, так как Ежов после увольнения сразу устроился на работу по гражданско-правовому договору, а право на компенсацию морального вреда не имеет, так как суд установил факт прогула.

Подготовьте правовое заключение.

Примерный образец выполнения задания:

Как оплачивается время вынужденного прогула?

Согласно ч. 2 ст. 394 ТК РФ орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

Если при разрешении спора о восстановлении на работе лица, уволенного за прогул, и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула выясняется, что отсутствие на рабочем месте было вызвано неуважительной причиной, но работодателем нарушен порядок увольнения, суду при удовлетворении заявленных требований необходимо учитывать, что средний заработок восстановленному работнику в таких случаях может быть взыскан не с первого дня невыхода на работу, а со дня издания приказа об увольнении, поскольку только с этого времени прогул является вынужденным (п.41 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

Необходимо ли оплачивать время вынужденного прогула, если в этот период работник устроился работать по гражданско-правовому договору?

При взыскании среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе, или в случае признания его увольнения незаконным выплаченное ему выходное пособие подлежит зачету. Однако при определении размера оплаты времени вынужденного прогула средний заработок, взыскиваемый в пользу работника за это время, не подлежит уменьшению на суммы заработной платы, полученной у другого работодателя, независимо от того, работал у него работник на день увольнения или нет, пособия по временной нетрудоспособности, выплаченные истцу в пределах срока оплачиваемого прогула, а также пособия по безработице, которое он получал в период вынужденного прогула, поскольку указанные выплаты действующим законодательством не отнесены к числу выплат, подлежащих зачету при определении размера оплаты времени вынужденного прогула (абз. 3 п. 62 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

Поскольку суммы вознаграждения по гражданско-правовым договорам не отнесены Постановлением № 2 к числу выплат, подлежащих зачету при определении размера оплаты времени вынужденного прогула, средний заработок за все время вынужденного прогула подлежит взысканию и выплате в полном объеме.

В каких случаях компенсируется моральный вред?

В соответствии с .9 ст. 394 ТК РФ в случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд может по требованию работника вынести решение о взыскании в пользу работника денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом.

В данном случае работодателем был нарушен установленный порядок увольнения, следовательно, он должен выплатить компенсацию морального вреда Ежову.

Таким образом, работодатель должен оплатить Ежову и время вынужденного прогула, и компенсацию морального вреда.

Рекомендации при выполнении задания: при выполнении задания на анализ конкретной ситуации сначала следует выяснить суть проблемы, определить обстоятельства, подлежащие установлению, для правильного решения конкретной ситуации, 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, относящиеся к проблематике, изложенной в задаче, подобрать подходящие правовые нормы и дать их толкование применительно к данному казусу. Отвечая на поставленные в казусе 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.

При необходимости следует использовать судебную практику как высших судов, так и судов общей юрисдикции (при этом особое внимание необходимо уделить правовым позициям Конституционного Суда и Верховного Суда РФ).

Ответы должны быть полными, развернутыми, достаточно аргументированными, логичными (каждый из доводов должен отталкиваться от предыдущего (базироваться на нем, быть связанным с ним и т.п.)), сопровождаться ссылками на конкретные статьи, части, пункты и подпункты частей нормативных актов.

Решение задач должно основываться на полном анализе обстоятельств, изложенных в условии. Если решение допускает вариативность, должны быть изложены все варианты.

В необходимых случаях (это касается спорных положений законодательства, положений, критикуемых в юридической литературе) следует также высказать существующие в правовой науке точки зрения. Кроме этого, при анализе законодательства необходимо критически оценить положение той или иной правовой нормы и, если это требуется, высказать свое мнение, как можно было бы её изменить. В заключении на основе теоретических положений и нормативного материала нужно сформулировать итоговое решение задачи и сделать четкие выводы.

ЧАСТЬ 3. (не публикуется)