

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

Юридическая ответственность субъектов трудового права

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. Назовите порядок взыскания ущерба, причиненного работником.

Примерный образец выполнения задания:

Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

Удержания из заработной платы работника в счет погашения причиненного работодателю ущерба не должны превышать пределов, установленных в ст. 138 ТК РФ.

Работодатель, прежде чем обращать свое распоряжение о возмещении ущерба к исполнению, должен известить работника о привлечении его к материальной ответственности и ознакомить с распоряжением об этом.

Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок (т.е. сумма не фактического ущерба, а подлежащая взысканию с работника, если она превышает его среднемесячный заработок), то взыскание может осуществляться только судом.

Необходимость обращения в суд возникает у работодателя только в случаях истечения месячного срока или, когда работник не согласен на возмещение, превышающее его среднемесячный заработок. Таким образом, несогласие работника с ущербом не во всех случаях порождает у работодателя необходимость обращения в суд. Взыскание ущерба в размере среднего заработка является безусловным правом работодателя. Если работодателем соблюден порядок возмещения ущерба, то ничто не препятствует ему производить удержание из заработной платы работника в пределах его месячного заработка, а работник, в случае несогласия, сам вправе обжаловать действия работодателя в суд.

Если работодателем доказаны правомерность заключения с работником договора о полной материальной ответственности и наличие у этого работника недостачи, то обязанность доказать отсутствие своей вины в причинении ущерба в суде возлагается на работника (п. 4 постановления Пленума ВС РФ от 16.11.2006 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю»).

Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное

обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. Не погашенная в срок задолженность взыскивается в судебном порядке. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

Дела о возмещении работником материального ущерба, причиненного работодателю, подсудны районному суду, даже если иск был предъявлен работодателем после прекращения действия трудового договора. При этом работодатель, в отличие от работника, не освобождается от уплаты государственной пошлины.

С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю.

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 приказ об удержании из заработной платы работника суммы причиненного ущерба, определите, имеется ли типовая форма указанного документа в постановлении Госкомстата России от 05.01.2004 г. и в Системе электронных сервисов «Онлайнинспекция. рф» единой цифровой платформы «Работа в России».

Примерный образец выполнения задания:

В постановлении Госкомстата России от 05.01.2004 №1 отсутствует типовая форма приказа о привлечении работника к материальной ответственности, однако на портале «Онлайнинспекция.рф» размещена форма одноименного приказа, который может быть использован работодателем.

Общество с ограниченной ответственностью «Альфа» (ООО «Альфа») |
(наименование организации)

Номер документа	Дата составления
3	22.04.2022

**ПРИКАЗ
(распоряжение)**

о взыскании с работника суммы причиненного ущерба

В связи с обнаружившейся по итогам инвентаризации недостачи 15 коробок растворимого кофе «Nescafe», с учётом объяснений Сидорова Д. А. от 10.04.2022 г., руководствуясь ч. 1 ст. 248 ТК РФ, п.2 ст. 243 ТК РФ,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. В счёт погашения причинённого 01.04.2022 г. ущерба в размере 15000 (*пятнадцати тысяч рублей*) взыскать с виновного работника старшего кладовщика Сидорова Д.А. суммы

причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, а именно 15000 (пятнадцать тысяч рублей).

2. Начальнику кадровой службы Сеницыной Ю.А.

- ознакомить с приказом всех заинтересованных лиц;
- вручить Сидорову Д.А. заверенную копию приказа;
- разъяснить Сидорову Д.А. право и порядок обжалования настоящего приказа;
- об исполнении приказа доложить до 20.11.2022.

Основание:

Объяснительная записка Сидорова Д.А. от 10.04.2022, акт о результатах инвентаризации от 01.04.2022г., акт комиссии о проведении служебного расследования от 11.04.2022,

Руководитель
организации

директор
(должность)

(личная
подпись)

Иващенко И.П.
(расшифровка
подписи)

Заверенную копию приказа получил,
право и порядок обжалования разъяснены _____ « 22 » 04 20 22 г.
(личная подпись
работника)

«Заверенную копию приказа вручил,
право и порядок обжалования разъяснил»
Начальник кадровой службы _____ Сеницына Ю.А.
« 22 » 04 _____ 20 22 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. Далее согласно предложенной фабуле необходимо определиться, какие именно кадровые документы следует оформить. Далее 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. Брянцев был принят на работу продавцом-консультантом в ООО «М-Видео». С ним и другими работниками был заключен договор о коллективной материальной ответственности. По результатам инвентаризации в ООО «М-Видео» была обнаружена пропaja 11 единиц компьютерной техники. В связи с этим на работников была

возложена материальная ответственность и произведено взыскание из заработной платы. Не согласившись с действиями работодателя, работники обратились в адвокатскую контору за консультацией. На деловой встрече с адвокатами они рассказали, что один из них (Брянцев) на момент заключения договора о полной материальной ответственности не достиг возраста 18 лет, но в момент инвентаризации ему уже исполнилось 18 лет. Кроме того, по факту пропажи техники возбуждено уголовное дело, по которому Брянцев проходит подозреваемым.

Оцените законность действий работодателя по привлечению работников к материальной ответственности. Определите наличие условий привлечения субъекта к трудовой ответственности, обстоятельств, освобождающих субъекта от ответственности. В случае выявления противоправного поведения предложите способы защиты нарушенного права пострадавшего субъекта трудового права, а также определите состав административного правонарушения, за которое работодатель может быть привлечен к ответственности?

Примерный образец выполнения задания:

В соответствии со ст. 244 ТК РФ Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности (пункт 2 части первой статьи 243 настоящего Кодекса), то есть о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

Согласно Постановлению Минтруда РФ от 31.12.2002 N 85 "Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности" в перечень лиц, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности относятся также и продавцы.

Согласно ст. 245 ТК РФ По договору о коллективной (бригадной) материальной ответственности ценности вверяются заранее установленной группе лиц, на которую возлагается полная материальная ответственность за их недостачу. Для освобождения от материальной ответственности член коллектива (бригады) должен доказать отсутствие своей вины.

При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется по соглашению между всеми членами коллектива (бригады) и работодателем. При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется судом.

Таким образом, взыскание работодателем суммы недостачи из заработной платы работников было произведено неправомерно, поскольку, во-первых, ТК РФ предлагает исключительно два варианта: добровольно или в судебном порядке, варианта одностороннего взыскания работодателем он не предусматривает, во-вторых, по факту пропажи техники возбуждено уголовное дело, по которому Брянцев проходит подозреваемым, а при взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется судом, а уже не работодателем, в-третьих, договор о коллективной материальной ответственности был заключен с Брянцевым неправомерно, поскольку на момент его заключения он не достиг возраста восемнадцати лет. Брянцев может обратиться в государственную инспекцию труда, прокуратуру, а также обжаловать действия работодателя в судебном порядке.

Незаконные действия работодателя могут быть квалифицированы по ч.1 ст. 5.27 КоАП РФ- нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, что влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

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.

Задание 4. Практическое задание. Ориентируясь на ресурс «Трудовой навигатор» (для работодателя) на сайте «Онлайнинспекция.рф», разработайте алгоритм действий работодателя при привлечении несовершеннолетнего работника к дисциплинарной ответственности в виде увольнения за неоднократное неисполнение работником трудовых обязанностей по п.5 ст. 81 ТК РФ (ПК-6, ИПК-6.2).

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 включает в себя только базовые пошаговые действия работодателя. Задача студента- помочь расширить предлагаемый банк действий работодателя исходя из предложенной преподавателем ситуации. Для правильного выполнения задания необходимо, ознакомившись с ресурсом, понять принцип построения пошаговых действий, и попытаться выстроить определенные процедурные правила привлечения к ответственности, наполнив каждое из действий требованиями трудового законодательства, соблюдение которых является обязательным. Следует выявить гарантии, предоставляемые отдельным категориям работников при привлечении к ответственности, а также изучить судебную практику по трудовым спорам, касающимся привлечения работников к дисциплинарной/ материальной ответственности.

Задание 5. Практическое задание. С использованием системы Онлайнинспекция.рф (сервис «Электронный инспектор») проведите самопроверку деятельности работодателя по

соблюдению требований трудового законодательства в части привлечения работника к дисциплинарной ответственности. Скачайте файл с историей самопроверки и акт о результатах самопроверки. По результатам самопроверки сформулируйте рекомендации работодателю с целью недопущения/устранения нарушений трудового законодательства.

Фабула: Менеджер по продажам АО «Свет» Павлова опоздала на работу на два часа, в связи с чем торговый зал оказался закрытым для покупателей. За указанное нарушение ей был объявлен строгий выговор. Не согласившись с вынесенным взысканием, Павлова обратилась в ГИТ.



Акт о результатах самопроверки

Сервисом «Электронный инспектор» проверено соблюдение требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в отношении ООО "Альфа".

Дата самопроверки: **18.02.2023**

Продолжительность самопроверки: **01:59:28**

Предмет самопроверки: **Проверка соблюдения порядка привлечения работников к дисциплинарной ответственности (кроме увольнения)**

В ходе проведения самопроверки

ВЫЯВЛЕНЫ СЛЕДУЮЩИЕ НАРУШЕНИЯ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ТРЕБОВАНИЙ:

1.

В нарушение ч. 3 ст. 192 Трудового кодекса РФ применено дисциплинарное взыскание, не предусмотренное законодательством.



История самопроверки

Дата самопроверки: **18.02.2023**

Продолжительность самопроверки: **01:59:28**

Предмет самопроверки: **Проверка соблюдения порядка привлечения работников к дисциплинарной ответственности (кроме увольнения)**

Этап 1. Категория субъекта дисциплинарной ответственности

- В. Иной работник

Этап 2. Основание привлечения к дисциплинарной ответственности

- А. Неисполнение без уважительных причин должностных обязанностей

Этап 3. Вид дисциплинарного взыскания, применяемого к работнику

- Г. Другой вид взыскания

Рекомендации:

Трудовым кодексом РФ запрещено применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине. Изданный приказ в случае проведения проверки государственным инспектором труда или в случае обращения работника в суд подлежит отмене. Возможно устранить нарушения в донадзорном или досудебном порядке, - отменить приказ о привлечении работника к дисциплинарной ответственности.

На должностное лицо работодателя будет наложен штраф в сумме от 1 тысячи до 5 тысяч рублей, в соответствии со ст. 5.27 КоАП РФ;

На юридическое лицо будет наложен штраф в сумме от 30 тысяч до 50 тысяч рублей в соответствии со ст. 5.27 КоАП РФ.

Рекомендации по выполнению задания. Выполнение задания в виде проведения самопроверки деятельности работодателя по соблюдению требований трудового законодательства следует начинать с определения главной проблемы, которая изложена в фабуле задания. Затем по выделенной проблеме следует изучить основную литературу, указанную в рабочей программе дисциплины, тексты лекций, нормативные источники, при необходимости – также судебную практику и разъяснения Минтруда России и Роструда. Далее необходимо зайти на интернет-сайт Онлайнинспекция.рф, вкладка – сервис «Электронный инспектор», выбрать подходящий предмет проверки и последовательно отвечать на задаваемые вопросы применительно к фабуле задания. После завершения тестирования в данном сервисе сформируются файлы в формате PDF об истории самопроверки и акт о результатах самопроверки. Данные файлы необходимо скачать и представить преподавателю для оценивания.

Затем относительно выявленных нарушений необходимо сформулировать рекомендации о том, как работодатель должен был поступить в конкретной ситуации, чтобы их не допустить. Данные рекомендации должны быть нормативно обоснованы. В случае выявления спорной ситуации обоснование необходимо дополнить примерами судебной практики, разъяснениями Минтруда России и Роструда. Кроме того, желательным является приведение научных точек зрения.

II. ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ

Задание 1 (теоретическое задание). Виды материальной ответственности работника

Примерный образец выполнения задания:

За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

В зависимости от предела, допускаемого законом взыскания ущерба материальная ответственность работников подразделяется на два вида:

а) ограниченную материальную ответственность - в пределах среднего месячного заработка работника;

б) полную материальную ответственность - обязанность возмещения ущерба в полном размере независимо от заработка работника.

Трудовой кодекс РФ признает ограниченную материальную ответственность основным видом ответственности работника за ущерб, причиненный им работодателю.

Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

Указание на то, что работник возмещает работодателю прямой действительный ущерб, весьма существенно. Оно играет для работника защитную роль, не позволяя взыскивать с него упущенную выгоду, т.е. те суммы (доходы), которые работодатель мог бы получить, но не получил из-за ненадлежащего поведения работника. Это отличает материальную ответственность работника по трудовому законодательству от возмещения имущественного вреда по гражданскому законодательству.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

Полная материальная ответственность является исключением из общей нормы о пределах материальной ответственности работника и потому может иметь место лишь в случаях, прямо предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. Случаи полной материальной ответственности перечислены в ст. 243 ТК РФ.

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). Повару столовой Пироговой было объявлено замечание за неоднократный отказ пройти медицинский осмотр. Однако через три дня Пирогова так и не прошла медосмотр и после отказа предоставить объяснение была уволена по пп. «д» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Оцените правомерность действий всех участников правоотношений с точки зрения трудового законодательства, разъяснений Роструда и (или) Минтруда, судебной практики. Имеются ли нарушения прав Пироговой? Предложите варианты решения трудовоправовой проблемы в конкретной ситуации, объясняя их правовые последствия. В случае выявления нарушений в действиях работодателя, разъясните Пироговой способы защиты нарушенного права, а также состав правонарушения, за которое может быть привлечен к административной ответственности работодатель. Определите алгоритм действий работодателя, желающего привлечь

работника к дисциплинарной ответственности, определив, какие кадровые документы должны быть подготовлены работодателем.

Примерный образец выполнения задания:

Увольнение Пироговой по пп. «д» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ неправомерно. Для законного увольнения нужно, во-первых, установить, что действия работника стали причиной наступления тяжких последствий либо заведомо создавали реальную угрозу их наступления; во-вторых, нарушение работником требований охраны труда должно быть установлено комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда и подтверждено соответствующими документами. По условиям задачи непрохождение Пироговой медосмотра автоматически не свидетельствует о реальной угрозе наступления тяжких последствий, она может быть абсолютно здорова и отказываться от прохождения медосмотра по совершенно иным причинам. Более правильно было бы работодателю организовать кадровые мероприятия следующим образом.

Если работник, который не имеет дисциплинарных взысканий, отказался пройти обязательный периодический медицинский осмотр без уважительных причин, то работодатель вправе привлечь его к дисциплинарной ответственности в виде замечания, выговора, а потом, если работник не пройдет медосмотр повторно, уволить его по п.5 ч.1 ст. 81 Трудового кодекса РФ. Отказ от прохождения медосмотра является длящимся дисциплинарным проступком, за который возможно увольнение.

В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, работодатель обязан организовывать проведение за счет собственных средств обязательных периодических медицинских осмотров отдельных категорий работников. Такой вывод следует из положений ст. ст. 214, 220 ТК РФ.

Работник, в свою очередь, обязан проходить обязательные периодические медосмотры, когда это необходимо (ст. 215 ТК РФ).

Если работник не прошел обязательный периодический медосмотр в установленном порядке, работодатель обязан отстранить его от работы (абз. 4 ч. 1 ст. 76, ст. 214 ТК РФ).

Отстранить работника следует на весь период до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено ТК РФ, другими федеральными законами (ч. 2 ст. 76 ТК РФ). В данном случае работодатель отстраняет работника от работы до прохождения им обязательного периодического медосмотра.

Когда обязательный периодический медосмотр не состоялся по вине работника, заработная плата за время отстранения от работы не начисляется, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами (ч. 3 ст. 76 ТК РФ).

Отказ или уклонение от обязательного периодического медосмотра без уважительных причин является дисциплинарным проступком, за который работодатель вправе привлечь работника к дисциплинарной ответственности. Такой вывод следует из ч. 1 ст. 192 ТК РФ, пп. "в" п. 35 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (далее - Постановление N 2).

За совершение дисциплинарного проступка работодатель вправе применить к работнику следующие дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ):

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Дисциплинарное взыскание должно быть наложено с соблюдением соответствующей процедуры, закрепленной в ст. 193 ТК РФ.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено.

Применение к работнику нового дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, допустимо также, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания (п. 33 Постановления № 2).

Таким образом, если работник, который не имеет дисциплинарных взысканий, отказался пройти обязательный периодический медосмотр без уважительных причин, то работодатель вправе привлечь его к дисциплинарной ответственности в виде выговора. Если впоследствии работник не пройдет медосмотр повторно, работодатель вправе уволить его по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Указанный подход находит свое подтверждение и в судебной практике (Апелляционное определение Московского городского суда от 04.08.2016 по делу № 33-30043/2016).

Незаконные действия работодателя могут быть квалифицированы по ч.1 ст. 5.27 КоАП РФ- нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, что влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей. Также он будет привлечен к материальной ответственности за незаконное лишение работника возможности трудиться и должен будет в порядке материальной ответственности оплатить время вынужденного прогула (ст. 234 ТК РФ).

Если ориентироваться на ресурс «Трудовой навигатор» портала «Онлайнинспекция.рф», действия работодателя при привлечении к дисциплинарной ответственности могут выглядеть следующим образом:

- ШАГ 1. Зафиксировать дисциплинарный проступок работника
- ШАГ 2 Затребовать от работника письменные объяснения
- ШАГ 3. Составить акт об отказе/уклонении работника от предоставления письменных объяснений
- ШАГ 4. Издать приказ о применении к работнику дисциплинарного взыскания
- ШАГ 5. Ознакомить работника с приказом о применении дисциплинарного взыскания/составить акт об отказе работника от ознакомления с приказом

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)*