**КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА № 1**

Выполнение контрольного задания следует начинать с выяснения предмета трудового спора и круга вопросов, которые требуют разрешения. Для этого надо установить, к какой теме курса относится данная задача, изучить тексты лекций, соответствующий раздел учебника, ознакомиться с нормативные актами, судебной практикой и специальной литературой. Затем приступить к ответам на вопросы. Ссылаясь на нормативные акты (с указанием его полного наименования, статьи, пункта и даты принятия), следует не только изложить содержание нормы, но и объяснить ее смысл.

Ответы должны быть полными, развернутыми, аргументированными, с четкими выводами. При решении задач необходимо использовать постановления высших судебных органов - Конституционного Суда РФ и Пленумов Верховного Суда РФ. Нормативные материалы и развернутый перечень литературы применительно к каждой теме содержатся в данном учебно-методическом пособии. Вместе с тем нужно учитывать изменения, внесенные в трудовое законодательство на момент выполнения работы. В конце работы дается список использованных нормативных и судебных актов, учебной литературы.

Объем контрольной работы не ограничен. Представленная работа подписывается студентом.

Не подлежат зачету работы:

а) выполненные не в соответствии с указанным в контрольном задании вариантом;

б) выполненные на базе утративших силу нормативных актов;

в) работы, в которых ответы на вопросы подменены цитированием текста закона;

г) выполненные не самостоятельно (при несоблюдении данного требования студент получает новое контрольное задание).

**Вариант II**

**Задача 1.**

Грибов при поступлении на работу в АО в качестве водителя автомобиля устно договорился с генеральным директором АО о том, что будет обслуживать автобус РАФ. Впоследствии по устному распоряжению директора он был перемещен на автомобиль ЗИЛ-157. Грибов отказался от перемещения, за что был лишен вознаграждения по итогам работы за год. Автобус РАФ был сдан в аренду другому предприятию, а Грибов переведен слесарем без указания срока. За отказ Грибова от перевода генеральный директор решил его уволить за прогул или за неоднократное неисполнение возложенных на него трудовых обязанностей. Профком, членом которого являлся Грибов, в санкции на увольнение отказал.

После этого Грибова вызвал директор и в присутствии свидетелей заявил ему, что не потерпит неповиновения. Тогда Грибов сгоряча написал заявление о расторжении трудового договора по собственному желанию, на основании которого в тот же день был издан приказ об его увольнении.

На следующий день Грибов обратился в прокуратуру с просьбой опротестовать его приказ об увольнении. Ваши действия на месте прокурора[[1]](#footnote-1).

**Задача 2.**

Гавриленко был принят на работу по бессрочному трудовому договору на должность начальника отдела ревизии пассажирских поездов ОАО «РЖД». Должностные обязанностями данного работника составляли обеспечение организации контроля за грузовыми и пассажирскими перевозками.

Приказом от 19 января 2011 года № 1 на Гавриленко было наложено дисциплинарное взыскание в виде выговора за нарушение п. 3.16 должностной инструкции, выразившееся в ослаблении руководством отдела (он направил ревизоров-контролеров, которыми был установлен факт провоза излишней ручной клади проводником вагона. Однако, один из ревизоров неправильно составил акт: описал нарушение не в соответствии с установленными требованиями, в результате чего с проводника взыскание произведено не было. Работодатель указал, что данные нарушение стали возможны из-за ненадлежащего руководства работниками начальником отдела, т.е. Гавриленко).

Приказом от 12 августа 2011 года № 9 на Гавриленко было наложено другое дисциплинарное взыскание - выговор за нарушение подпункта 3.18 пункта 3 должностной инструкции, выразившееся в не организации работы в отделе и в не обеспечении выполнения возложенных на отдел задач. Как было установлено, работники отдела, начальником которого был Гавриленко, некачественно провели ревизии в пассажирских поездах: не выявили 15 безбилетных пассажиров и провоз неоплаченного багажа.

Приказом от 25 июля 2012 года №32 на Гавриленко было наложено третье дисциплинарное взыскание в виде выговора за нарушение пункта 2.32 должностной инструкции, выразившееся в ненадлежащем выполнении обязанности по своевременному и достоверному вводу данных о фактически отработанном времени заместителем начальника отдела ревизии пассажирских поездов за май 2012 года.

О третьем проступке работодателю стало известно 13 июня, объяснительную по этому факту работник написал 3 июля 2012 г. В ней указывалось, что Гавриленко не был обучен работе в данной системе по учету фактически отработанного рабочего времени. Кроме этого, работник указал, что в период с 19 мая 2012 г. по 25 мая 2012 г. он находился в командировке, 29 и 30 мая были выходными днями. С 1 июня 2012 г. по 28 июня 2012 г.он находился в ежегодном оплачиваемом отпуске, а с 9 июля 2012 года до 18 августа 2012 года он болел, в подтверждении чего представил работодателю листок нетрудоспособности.

Приказом от 29 августа 2012 года № 103 Гавриленко привлекли к дисциплинарной ответственности в виде увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ. Основанием послужили приказы о дисциплинарных взысканиях №№1, 9, 32 и повторное нарушение срока ввода данных о фактическом отработанном времени работников за июль 2012 года.

Работник обратился в суд. Оцените правомерность увольнения работника.

1. Российской трудовое право: Учеб. пособие/Л.Ю. Бугров, .Н.И. Гонцлв и др.; Отв. ред. Л.Ю. Бугров. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2003. – С. 57. [↑](#footnote-ref-1)