

№1 Сотрудник отдела кадров ООО «Василёк» Иванова, не получив в установленный срок – 5 декабря заработную плату за ноябрь (последняя дата выплаты заработной платы – 21 ноября), на следующий день не вышла на работу. Она письменно предупредила работодателя о приостановлении работы, указав в заявлении, что Трудовой кодекс РФ запрещает принудительный труд. Генеральный директор ООО «Василёк» издал приказ об увольнении Ивановой за прогул. Кто прав в данной ситуации и почему?

Да, работодатель имеет право уволить работника за прогул, но только после соблюдения определенной процедуры. В частности, нужно зафиксировать факт отсутствия на рабочем месте и запросить у работника объяснения. У любого увольнения свой порядок. Чтобы уволиться по собственному желанию работнику нужно подать заявление (ч. 1 ст. 80 ТК РФ). Расторгнуть трудовой договор за прогул допускается только после запроса объяснения (ч. 1 ст. 193 ТК РФ). Оно позволит выяснить причину неявки на работу.

Задача № 2 Издательство «Марс» заключило с преподавателями ветеринарной академии Савельевым и Степановым договор о написании и издании учебного пособия «Инновационные технологии в животноводстве». Редактирование учебного пособия выполнено редактором Зубковой. В каких правоотношениях состоят указанные лица? В чем отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров, связанных с выполнением работ, возмездным оказанием услуг.

Отношения между издательством и писателем являются гражданско-правовыми (регулятивными, относительными) отношениями, возникшими на основании договора авторского заказа.

Обязанность редактирования учебного пособия — обязанность выполняемая в рамках трудовых правоотношений, возникших на основании трудового договора.

Отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров заключается в том, что предметом трудового договора является определённая трудовая функция, а предметом гражданско-правового договора — выполнение определённой работы, целью которой является достижение конкретного результата.

Задача № 3 Генеральный директор ООО «Связь» оштрафован государственным правовым инспектором труда за то, что к выплаченной с опозданием на 25 дней заработной плате не была начислена компенсация по ст. 236 Трудового кодекса РФ. Генеральный директор 2 обжаловал постановление о наложении штрафа главному государственному инспектору труда, полагая, что не обязан производить доначисления, т. к. никто из

работников с таким требованием не обращался. Прав ли генеральный директор ООО «Связь»?

Не прав, т.к выплата компенсации за задержку зарплаты – это обязанность работодателя, установленная Трудовым кодексом.

Статьей 236 ТК РФ установлена компенсационная выплата работникам при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы. Обязанность по выплате этой денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя. Причем имеются в виду выплаты аванса, отпускных, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, для которых законом установлены сроки.

ДОПОЛНЕНИЕ К №3

При задержке заработной платы работник имеет право получить от работодателя компенсацию (ст. 236 ТК). Размер компенсации за задержку зарплаты установите в коллективном или трудовом договоре. Например, можно указать, что компенсация составляет 0,08 процента от суммы задолженности за каждый день задержки зарплаты.

За разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении.