

18+

МАРИНА СЕРГЕЕВНА

Юридический практикум по трудовому праву для студентов

ИНТЕРЕСНЫЕ СИТУАЦИИ



Марина Сергеевна

**Юридический практикум
по трудовому праву для
студентов. Интересные ситуации**

«Издательские решения»

Марина Сергеевна

Юридический практикум по трудовому праву для студентов.
Интересные ситуации / Марина Сергеевна — «Издательские
решения»,

ISBN 978-5-00-652953-3

Реализация права на отпуск при увольнении работника ст. 127. ТК
РФ. Но компенсацию должны по закону выплатить работнику за все
неиспользованные работником дни отпуска.

ISBN 978-5-00-652953-3

© Марина Сергеевна
© Издательские решения

Содержание

ГЛАВА ПЕРВАЯ	6
ОСНОВНЫЕ ПРАВИЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА	7
длительный больничный лист работника	7
основные формы и методы организации	8
частичная структура юридического лица	9
ГЛАВА ВТОРАЯ	10
ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ РАБОТНИКА С ОРГАНИЗАЦИЕЙ	11
служебное жилье для работников	11
договор найма служебного жилого помещения	12
должностная и служебная инструкция работника	13
ГЛАВА ТРЕТЬЯ	14
ИНСТРУКЦИОННОЕ ПРАВИЛО ТРУДОВОГО ПОРЯДКА	15
неправомерные действия работодателя	15
нарушение важнейших прав работника организации	16
увольнение работника с организации	17
Конец ознакомительного фрагмента.	18

Юридический практикум по трудовому праву для студентов Интересные ситуации

Марина Сергеевна

© Марина Сергеевна, 2025

ISBN 978-5-0065-2953-3

Создано в интеллектуальной издательской системе Ridero

ГЛАВА ПЕРВАЯ

ОСНОВНЫЕ ПРАВИЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

длительный больничный лист работника

Нужна ли в данное время гражданки Е. справка о среднем заработке с предыдущего места работы при оформлении длительного больничного листа?

Но гражданка Е. теперь в данное время уже работает на другом рабочем месте? Но благодаря введению выплат по больничным листам и объединению фондов потребность предоставлять справку о предыдущем заработке отпадает. И все необходимые сведения для корректного расчета оплаты больничного листа будут в распоряжении Социального фонда России и даже и в том случае, если гражданин на протяжении последних двух лет менял рабочее место.

основные формы и методы организации

Несет ли в данное время руководитель организации (учреждения) ответственность после реорганизации в форме присоединения за нарушения прав работников бывшим руководителем присоединенного учреждения.

Но, нет, за них он ответственность несет только после присоединения. Но до этого это было другое учреждение, ответственности за которую новый руководитель юридического лица, к которому произошло присоединение не несет (ст. 58 ГК РФ).

Статья 58. Правоприемство при реорганизации юридических лиц. 1. При слиянии юридических лиц права и обязанности каждого из них переходят к вновь возникшему юридическому лицу.

2. При присоединении юридического лица к другому юридическому лицу к последнему переходят права и обязанности присоединенного юридического лица.

частичная структура юридического лица

Но при разделении юридического лица его права и обязанности переходят к вновь возникшим юридическим лицам в соответствии с передаточным актом.

При выделении из состава юридического лица одного или нескольких юридических лиц к каждому из них переходят права и обязанности реорганизованного юридического лица в соответствии с передаточным актом.

Но при преобразовании юридического лица одной организационно – правовой формы в юридическое лицо другой организационно – правовой формы права и обязанности реорганизованного юридического лица в отношении других лиц не изменяются, за исключением прав и обязанностей в отношении учредителей (участников), изменение которых вызвано реорганизацией.

И к отношениям, возникающим при реорганизации юридического лица в форме преобразования, правила ст. 60 настоящего Кодекса не применяются.

И за нарушение трудового законодательства ответственность несет также и учреждение, как юридическое лицо (ст. 2.10 КоАП РФ).

ГЛАВА ВТОРАЯ

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ РАБОТНИКА С ОРГАНИЗАЦИЕЙ

служебное жилье для работников

Если гражданка К. в ближайшее время уже завершила трудовые отношения с организацией, предоставившей ей в ближайшее время ей служебное жилье в прошлые года, то и на сам жилищный кодекс в редакции от какого года никому это не известно?

И гражданка К. в ближайшее время может и вправе ссылаться, пытаясь аргументировать свои права на проживание? Но согласно ст. 6 ЖК РФ применяются нормы прошедших годов. Но нужно обязательно помнить, что при предъявлении искового заявления в судебный орган собственник жилья и сам может и вправе сослаться на ст. 304 ГК РФ, по которой и сам срок исковой давности для выселения работника не применяется.

Но прекращение трудовых отношений с работодателем, предоставившим жилое помещение, служит лишь основанием для прекращения договора найма служебного жилого помещения, но не влечет за собой автоматическое прекращение договора в момент увольнения сотрудника с рабочего места.

договор найма служебного жилого помещения

Но договор найма служебного жилого помещения сохраняет свое действие вплоть до его добровольного освобождения нанимателем, при отказе от которого и сам гражданин подлежит выселению в судебном порядке с прекращением прав и обязанностей в отношении занимаемого жилья.

Спорные правоотношения между сторонами носят длящийся характер, в соответствии со ст. ст. 103 – 104 ЖК РФ. И свои требования о праве на проживание гражданин может и вправе аргументировать со ссылкой на ЖК РФ от прошлого года в соответствии со ст. 6 ЖК РФ.

Граждане в ближайшее время работали и вели работу по инструкции ИОТ, и на руках они имели копию инструкции, и каждый квартал они расписывались за инструктаж.

Но инструкция находилась на руках и они периодически с ней знакомились и читали ее.

должностная и служебная инструкция работника

Но в данное время уже выяснилось, что и от прошлых годов и года. И почему действительно и не выдали копию и работникам даже и не сообщили об изменениях. Но развернутый ответ дали, что на руках ничего и не должно быть и находиться и никто ничего сообщать и не должен и не обязан.

Но работники каждый квартал проходят инструктаж. И должен ли по закону и сам работодатель уведомить работников о новой инструкции?

И должна ли быть и находиться инструкция на руках? Но работодатель нарушил свою обязанность, установленную ч. 2 ст. 22 ТК РФ, согласно которой и работодатель и сам обязан знакомить своих работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

ГЛАВА ТРЕТЬЯ

ИНСТРУКЦИОННОЕ ПРАВИЛО ТРУДОВОГО ПОРЯДКА

неправомерные действия работодателя

Подтверждением неознакомления работников с ИОТ является отсутствие их подписей на листе ознакомления. Но работникам нужно в ближайшее время жаловаться в трудовую инспекцию. И тогда работодатель будет привлечен к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ.

И при разрешении этого непростого вопроса работникам нужно обязательно обратиться за помощью к Постановлению Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2021 г. №2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда», а также трудовому кодексу [1]

Но среди обязанностей работодателя статьей 22 ТК РФ поименовано обеспечение безопасности и условий труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

И из изложенного усматриваются нарушения со стороны работодателя по вопросу охраны труда.

нарушение важнейших прав работника организации

Статьей 357 ТК РФ установлены основные правила государственных инспекторов труда. И также можно и обратиться в ГИТ и они могут вынести предписание.

И в случае нарушения прав необходимо в ближайшее время направить жалобу в органы прокуратуры, для проведения проверки за незаконные действия, превышение полномочий, самоуправство и привлечение к ответственности (ст. 10 ФЗ «О прокуратуре Российской Федерации от 17.01.1992 №2202 – 1) [2]

Гражданин С. в ближайшее время работает по трудовому кодексу Российской Федерации в организации уже целых четыре дня и хочет и собирается в ближайшее время уволиться с рабочего места.

увольнение работника с организации

Но руководитель организации работнику рассказал и пояснил, что заявление об увольнении с организации отделом кадров организации принимались только до конца декабря уходящего года.

Но гражданина С. могут и вправе уволить с организации только в начале января нового года. И обязательно предоставят электронный документооборот.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «Литрес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на Литрес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.