**ПЛАН ЗАНЯТИЯ №11  
по учебной дисциплине «Правовое обеспечение профессиональной деятельности»**

**Преподаватель:** Новикова О.В.

**Группа:** Зм 2-5к

**Дата:** 29.02.16

**Тема занятия:** Трудовой договор

**Тип занятия:** комбинированный урок

**Вид занятия:** комбинированный урок с проведением деловой игры и решением ситуационных задач

**Дидактические цели занятия:**

**образовательные:** изучить и закрепить основные понятия по теме;

**развивающие:** уметь применять теоретические знания для решения практических задач, иметь навык работы с нормативной правовой литературой;

**воспитательные:** организовывать свою собственную деятельность, работать в коллективе и команде.

**Межпредметные связи:**

обеспечивающие дисциплины – обществознание (раздел «Право и человек»)

обеспечиваемые дисциплины – ПМ.01 «Управление земельно-имущественным комплексом», ПМ.02 «Осуществление кадастровых отношений», ПМ.03 «Картографо-геодезическое сопровождение земельно-имущественных отношений», ПМ.04 «Определение стоимости недвижимого имущества», дипломная работа

**Методы обучения:** наглядные, словесные, проблемный

**Методическое обеспечение занятия:** мультимедиапрезентация «Трудовой договор»

**Литература:**

**Основная литература**

1 Трудовой кодекс РФ, от 30.12.2001 г. №197-ФЗ

2 Панина А.Б. Трудовое право. – М.: «Форум – ИНФРА-М», 2011 г.

3 Правовое обеспечение профессиональной деятельности. Под ред. Д.Ю. Тузова. – М.: ИД «Форум», 2012 г.

**Для преподавателей**

1 Желтов О.В., Сошникова Т.А. Трудовое право России. Практикум. – М.: «Эксмо», 2011 г.

**Интернет-ресурсы:**

Информационно-правовой портал <http://www.base.garant.ru/>

Правовая навигационная система http://www.zakonrf.info/gk/

Правовые ресурсы <http://www.consultant.ru/>

**ХОД УЧЕБНОГО ЗАНЯТИЯ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Элемент занятия, время** | **Действия преподавателя** | **Действия обучаемого** |
| **Организационный момент** | Приветствие, проверка посещаемости, заполнение журнала и рапортички | Приветствие преподавателя |
| **Проверка домашнего задания** | **Фронтальный опрос**  1 Дать определение труда  2 Дать определение и назвать особенности социально-трудовых отношений  3 Рассказать о системе трудового права  4 Перечислить источники трудового права  5 Дать определение трудовой правосубъектности  6 Перечислить факты возникновения трудовых отношений  7 Перечислить основания изменения и прекращения трудовых правоотношений  8 Сформулировать понятие трудового договора  9 Назвать стороны, участвующие в заключении трудового договора  10 Назвать отличия трудового договора от других видов договоров  11 Перечислить существенные условия трудового договора  12 Перечислить виды трудового договора  13 Назвать случаи заключения срочного трудового договора  14 Перечислить документы, которые должен предъявить гражданин работодателю при поступлении на работу  15 Охарактеризовать форму трудового договора  16 Перечислить случаи изменения трудового договора | Воспроизводят материал домашнего задания  Отвечают на поставленные вопросы |
| **Изучение нового материала** | **1 Объявление темы учебного занятия**  Трудовой договор  **2 Работа с Трудовым кодексом РФ**  Прекращение трудового договора  **3 Деловая игра «Сокращение численности работников»** (Приложение №1)  **4 Решение ситуационных задач с помощью нормативной правовой литературы** (Приложение №2) | Студенты сами формулируют и записывают тему учебного занятия и образовательную цель  Находят в Трудовом кодексе и записывают в тетради общие основания прекращения трудового договора, прекращение трудового договора по инициативе работника и работодателя  Решают проблемную ситуацию, используя критическое мышление  Решают задачи, работают с Трудовым кодексом РФ |
| **Закрепление изученного** | **1 Тестирование** (Приложение №3) | Выполняют тест, осуществляют самоконтроль, формулируют затруднения и осуществляют коррекцию самостоятельно |
| **Домашнее задание** | Решить ситуационные задачи (Приложение №4) | Домашнее задание выбирают из предложенных задач с учетом индивидуальных возможностей, записывают домашнее задание, слушают его объяснение |
| **Рефлексия** | Технология «Зарядка» | Выражают свое отношение к уроку с помощью предложенных физических упражнений |
| **Подведение итогов** | Обобщение, выставление оценок | Оценивают деятельность по ее результатам (оценивание результатов деятельности других студентов) |

**Приложение №1**

**Сценарий деловой игры «Сокращение численности работников»**

В последние годы частные российские компании все больше сталкиваются с проблемой низкой производительности труда. Для ее повышения компании проводят мероприятия по обновлению оборудования, совершенствованию структуры своих организаций, а также сокращению численности или штата работников.

В ближайшие годы сокращение работников будет одной из основных тенденций, влияющих на рынок труда.

Процедура высвобождения работников в связи с сокращением численности или штата является весьма сложной и болезненной как для работников, которые попали в число увольняемых, так и для коллективов, в которых они трудились.

Потеря работы зачастую ведет к потере социального статуса. Несмотря на то что в России создано более двух тысяч центров занятости, которые оказывают безработным помощь в трудоустройстве, они могут предложить обратившимся к ним гражданам в основном работу по рабочим специальностям. Между тем при высвобождении зачастую под сокращение попадают лица со средним профессиональным или высшим образованием, которые не хотят опускаться на ступеньку ниже в социальном статусе.

ВАРИАНТ ПРАКТИЧЕСКОЙ СИТУАЦИИ

На основании решения общего собрания АО «Голубая волна» в отделе финансово-экономического развития и имущественных отношений готовится сокращение численности работников. В связи с этим предстоит сократить в секторе по бюджету и экономике одну единицу; в секторе имущественных и земельных отношений необходимо сократить две единицы.

В секторе по бюджету и экономике работают:

Рыбина Антонина – старший бухгалтер; стаж работы в данной должности 25 лет; пенсионерка; среднее профессиональное образование; заместитель председателя профсоюза; замечаний по работе нет;

Алешина Мария – старший бухгалтер; стаж работы в данной должности 6 лет; высшее экономическое образование; возраст 30 лет; аспирантка заочной аспирантуры аккредитованного вуза. Работает хорошо, но часто отпрашивается на занятия;

Трофимова Анастасия – старший бухгалтер; стаж работы в данной должности 20 лет; высшее профессиональное образование; мать-одиночка. Работает хорошо, но часто болеет;

Калинина Ирина – бухгалтер; стаж работы в данной должности 5 лет; высшее образование (инженер-программист); возраст 26 лет. Не замужем. Член профсоюза. По работе претензий нет;

Царенкова Ирина – бухгалтер; стаж работы в данной должности 3 года; среднее профессиональное образование. Имеет двух детей в возрасте до 8 лет. По работе претензий нет, но часто болеют дети, в связи с чем не выходит на работу.

В секторе имущественных и земельных отношений работают:

Красовский Кирилл – старший геодезист; стаж работы в данной должности 10 лет; высшее образование. Не женат. По работе замечаний нет;

Гильман Юрий – старший геодезист; стаж работы в данной должности 12 лет; высшее профессиональное образование; 60 лет; участник боевых действий в Афганистане. Работает добросовестно, но часто болеет. Член профсоюза;

Тулякова Мария – старший геодезист; стаж работы в данной должности 10 лет; высшее профессиональное образование. Работает хорошо. Мать троих несовершеннолетних детей, поэтому при ненормированном рабочем дне на работе не задерживается. В связи с этим нагрузка по выполнению срочных заданий руководства ложится на других сотрудников. Член профсоюза;

Герасимова Оксана – геодезист; стаж работы в данной должности 8 месяцев; выпускница Московского института геодезии, картографии и аэрофотосъемки. Старается выполнять все задания, но опыта не хватает. Беременна;

Прохорова Дарья – геодезист; стаж работы в данной должности 1 год; выпускница Московского института землеустройства. Старается, но работу знает слабо.

Все остальные студенты группы, не занятые непосредственно в игре, являются экспертами. Они обосновывают достоинства и недостатки каждого персонажа. На основании собранных данных директор АО «Голубая волна» (Саулькин Максим) издает приказ о сокращении численности работников.

**Приложение №2**

**Задача №1**

Работник прописан в городе Тула. Работодатель отказал ему в приеме на работу в городе   
Москве в связи с отсутствием московской регистрации по месту проживания, так как должность предполагает материальную ответственность.

Какую консультацию можно дать работнику?

**Задача №2**

На период испытательного срока работнику была установлена пониженная до 25% заработная плата относительно аналогичных должностей в организации. Работник посчитал, что его право на равную оплату за равный труд нарушено, и обратился в трудовую инспекцию.

Сформулируйте ответ работнику.

**Задача №3**

Работник заключил трудовой договор с трехмесячным испытательным сроком. Через месяц после начала работы работник совершил прогул. Работодатель уволил его по ч. 1 ст. 71 ТК РФ   
как не выдержавшего испытательный срок.

Правильно ли поступил работодатель?

**Задача №4**

С работником заключен трудовой договор с испытательным сроком с 3 ноября по 3 декабря. Работодатель посчитал, что работник не выдержал испытание, и 1 декабря предъявил письменное уведомление о его увольнении как не выдержавшего испытания. Работник отказался его подписывать, тогда работодатель составил акт об отказе и 3 декабря уволил работника.

Правомерно ли увольнение работника?

**Задача №5**

С работником заключен трудовой договор с месячным испытательным сроком. По истечении этого срока стороны пришли к письменному соглашению о том, что в соответствии со ст. 70 ТК РФ испытательный срок продлевается еще на два месяца, поскольку не удалось проверить деловые качества работника из-за незначительного объема работы.

Соответствуют ли действия сторон требованиям ТК РФ?

**Задача №6**

С работницей заключен трудовой договор с испытательным сроком. Работница не выдержала испытания и была уволена согласно ст. 71 ТК РФ. Через месяц работница обратилась с просьбой о восстановлении ее на работе, так как на момент заключения трудового договора она была беременная, и предъявила справку. Работодатель отказал в удовлетворении просьбы работницы, так как при заключении трудового договора и установлении испытательного срока работодатель не был поставлен в известность работницей о ее беременности. Работница обратилась в федеральную инспекцию по труду о восстановлении на работе и оплате времени вынужденного прогула.

Правомерен ли отказ работодателя?

**Задача №7**

С несовершеннолетним работником заключили трудовой договор на год для выполнения определенного объема работы. После выполнения работы с ним заключили новый трудовой договор на год. Приказ об увольнении и о приеме на работу не издавался.

Какое трудовое отношение существует между работником и работодателем?

**Задача №8**

В организации при ее создании были приняты правила внутреннего трудового распорядка,   
в которых было указано, что организация принимает работников только на условиях срочного трудового договора.

Соответствует ли это положение российскому трудовому законодательству?

**Задача №9**

18 февраля Годунова устроилась на работу главным бухгалтером в АО «Колл». В трудовом договоре ей установлен испытательный срок шесть месяцев – до 18 августа. Годунова с 1 по 8 апреля находилась на больничном, а с 3 по 11 мая брала отпуск без сохранения заработной платы.

Когда заканчивается испытательный срок у работницы?

**Задача №10**

Работодатель издал приказ, в соответствии с которым работник должен был перейти   
из-за снижения объема заказов из своего филиала в другой, за городом, на аналогичную должность. Работнику сохранялась средняя заработная плата сроком на месяц. Работник отказался от этого предложения и не вышел на новую работу, а вышел на старое рабочее место. Он был уволен за прогул по пп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ.

Правомерны ли действия работодателя?

**Задача №11**

Работодатель, внедряя новые методы управления персоналом, приказом перевел всех работников на новые условия труда: все работники обязаны перезаключить трудовые договоры, заключенные на неопределенный срок, на срочные трудовые договоры с повышением заработной платы в 1,5 раза. При этом какие-либо другие изменения в трудовые функции не предполагались.

Каков порядок введения новых условий труда?

**Задача №12**

Работника перевели с должности механика филиала АО «Новый путь» на должность главного механика в головной офис организации. В письменном соглашении о переводе указано, что работник в новой должности должен пройти испытательный срок в течение месяца.

Соответствует ли это соглашение ТК РФ?

**Задача №13**

Работница находилась на больничном с 13 января по 17 марта. 16 января в организации издается приказ об изменении режима рабочего времени – переходе на неполную рабочую неделю с 17 января. Работница об этом не была уведомлена, так как лежала в больнице.

По какому режиму будет работать работница после выхода на работу 18 марта?

**Задача №14**

Дубова работает в АО «Май» инспектором отдела кадров. С 1 по 18 марта она работала оператором ЭВМ по приказу руководителя о переводе в связи с производственной необходимостью для предотвращения простоя. Работница дала письменное согласие на выполнение работы более низкой квалификации.

А с 20 по 31 марта Дубова выполняла работу секретаря руководителя предприятия, так как секретарь заболела.

Законны ли эти переводы? Каким образом должен быть оплачен труд Дубовой за время выполнения другой работы?

**Приложение №3**

**Вариант №1**

**1 Понятие трудового договора включает в себя:**

1 соглашение о выполнении работы по определенной специальности между работником и работодателем с подчинением внутреннему трудовому распорядку;

2 соглашение о выполнении работы с оплатой по окончании работ;

3 соглашение о найме на время выполнения любых работ.

**2 Работник – это:**

1 гражданин, вступивший в трудовые отношения с работодателем;

2 физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем;

3 любой субъект, вступивший в трудовые отношения с работодателем.

**3 Трудовой договор считается заключенным:**

1 с момента подписания руководителем организации заявления о приеме на работу;

2 с даты подписания трудового договора;

3 с даты, указанной в приказе о приеме на работу.

**4 Условия трудового договора могут быть изменены:**

1 в устной форме по соглашению сторон;

2 в письменной форме по соглашению сторон;

3 Трудовой кодекс РФ не устанавливает форму изменения трудового договора.

**5 Если ни одна из сторон не потребовала расторжения трудового договора после истечения его срока, а работник продолжает работать:**

1 трудовой договор считается продолженным на тот же срок на тех же условиях;

2 условие о срочности утрачивает силу;

3 требуется перезаключать новый срочный трудовой договор с новыми условиями.

**6 Трудовой кодекс Российской Федерации определяет, что трудовой договор вступает в силу:**

1 со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами;

2 с даты, указанной в трудовом договоре, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя;

3 все вышеперечисленное.

**7 Работодатель обязан выдать трудовую книжку и копии документов, связанных с работой:**

1 по устному требованию работника в течение трех дней;

2 по письменному заявлению работника не позднее трех дней;

3 если срок и форма документов оговорены в трудовом договоре и (или) коллективном договоре или соглашении.

**8 В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет, для участия в создании и (или) исполнении произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию:**

1 не допускается;

2 допускается с согласия федеральной инспекции по труду;

3 допускается.

**9 По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель:**

1 не обязан сообщать причину отказа в письменной форме;

2 обязан сообщать причину отказа в письменной форме;

3 обязан сообщать причину отказа, если это предусмотрено в коллективном договоре, соглашении организации.

**10 При заключении трудового договора работодатель имеет право потребовать от работника следующие документы:**

1 документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку; справку с места жительства о прописке; пенсионное страховое свидетельство; документы воинского учета (для военнообязанных); в отдельных случаях документ об образовании;

2 документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку; справку с места жительства о прописке; характеристику с прежнего места работы; документы воинского учета (для военнообязанных); в отдельных случаях документ об образовании;

3 документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку; пенсионное страховое свидетельство; документы воинского учета (для военнообязанных); в отдельных случаях документ об образовании.

**11 Для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций, если иное не установлено федеральным законом, испытательный срок не может превышать:**

1 девяти месяцев, кроме периодов временной нетрудоспособности работника и других периодов, когда он фактически отсутствовал на работе;

2 шести месяцев, кроме периодов временной нетрудоспособности работника и других периодов, когда он фактически отсутствовал на работе;

3 трех месяцев без учета времени нетрудоспособности работника и других периодов, когда он фактически отсутствовал на работе.

**12 Трудовой кодекс Российской Федерации предоставляет право работнику расторгнуть трудовой договор в течение испытательного срока:**

1 если работа не является для него подходящей, предупредив работодателя письменно за три дня;

2 Трудовой кодекс Российской Федерации не предоставляет работнику такое право;

3 в течение испытательного срока на работника не распространяется Трудовой кодекс Российской Федерации, законы, иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, коллективные договоры и соглашения.

**Вариант №2**

**1 Работодатель может быть:**

1 физическим лицом;

2 юридическим лицом;

3 в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

**2 Срочный трудовой договор может быть заключен на срок:**

1 не более трех лет;

2 не более четырех лет;

3 не более пяти лет.

**3 Обязательные условия трудового договора определяются:**

1 в коллективном договоре или соглашении;

2 по соглашению сторон трудового договора;

3 Трудовом кодексе Российской Федерации.

**4 В случае заключения срочного трудового договора:**

1 необходимо указывать срок и обстоятельство (причину) заключения договора на определенный срок;

2 Трудовой кодекс Российской Федерации не устанавливает требования указывать обстоятельство (причину) заключения договора на определенный срок;

3 причина его заключения может быть указана по усмотрению сторон трудового договора.

**5 Работодатель имеет право потребовать выполнения работы, не предусмотренной в трудовом договоре:**

1 если это предусмотрено в трудовом договоре и (или) в коллективном договоре или соглашении;

2 если это предусмотрено в правилах внутреннего трудового распорядка;

3 запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

**6 Если работник не приступил к работе в день начала работы:**

1 он увольняется за прогул;

2 трудовой договор аннулируется;

3 трудовой договор приостанавливается до выхода работника.

**7 Работник по общему правилу имеет право заключать трудовой договор:**

1 с 15 лет;

2 с 18 лет;

3 с 16 лет.

**8 Работодатель вправе отказать в заключении трудового договора работнику, приглашенному в порядке перевода от другого работодателя:**

1 только при проведении сокращения численности или штатов в организации;

2 если прежний работник, на место которого был приглашен новый, отозвал свое заявление;

3 запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

**9 Работодатель обязан заводить трудовые книжки на работников, если работа в этой организации является для них основной, в течение:**

1 семи рабочих дней;

2 свыше пяти дней;

3 трех рабочих дней.

**10 Общий срок испытания работника составляет:**

1 шесть месяцев;

2 три месяца;

3 два месяца.

**11 При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор в течение испытательного срока, предупредив работника:**

1 в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин отрицательной оценки;

2 не позднее чем за три дня в устной форме;

3 не позднее чем за три дня в письменной форме с указанием причин отрицательной оценки, но с согласия профсоюза и с выплатой выходного пособия.

**12 В трудовую книжку не вносятся:**

1 сведения о взысканиях;

2 сведения о переводах;

3 сведения о наградах.

**Приложение №4**

**Задача №1**

Работник был отстранен от работы согласно ст. 76 ТК РФ из-за пропуска срока для прохождения медицинского осмотра по своей вине. Работник посчитал, что, поскольку его отстранили, он на следующий день может не выходить на работу. Работодатель его уволил за прогул   
по пп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ.

Правомерно ли увольнение работника?

**Задача №2**

Петров был предупрежден об увольнении по п. 2 ст. 81 ТК РФ в соответствии   
со ст. 180 ТК РФ за два месяца. Но руководитель организации в нарушение ст. 82 ТК РФ не сообщил в письменной форме о возможном расторжении трудового договора с Петровым профсоюзному органу.

Является ли это нарушением порядка увольнения и, соответственно, влечет ли восстановление работника на работе?

**Задача №3**

Два работника за три часа до окончания рабочего дня вышли за пределы организации и выпили пиво с ликером. Один решил идти домой, а второй вернулся в организацию, чтобы доделать оставшуюся работу, и был остановлен на территории организации руководителем. О появлении на работе в нетрезвом виде был составлен акт.

Оцените правовые последствия двух работников.

**Задача №4**

Работник за прогул в течение трех часов был уволен по п. 5 ст. 81 ТК РФ в связи с неоднократным неисполнением без уважительных причин своих трудовых обязанностей. Работник уже имел действующее дисциплинарное взыскание в виде выговора за драку в общежитии завода.

Правомерно ли увольнение работника?

**Задача №5**

Руководитель дополнительного офиса АО «Самтек» был уволен по п. 9 ст. 81 ТК РФ за распоряжение имуществом офиса без согласования с головной организацией. Работник обжаловал решение работодателя в государственную инспекцию по труду.

Подготовьте ответ работнику от имени государственной инспекции.

**Задача №6**

Назарова работала в АО «Кана» бухгалтером. В связи с необходимостью ухода за ребенком до 14 лет 10 июля Назарова подала заявление на имя директора организации об увольнении по собственному желанию с 21 июля.

18 июля ее в грубой устной форме, без предъявления каких-либо документов отстранили от работы вплоть до даты увольнения на основании выявленного расхождения по оперативному учету товаров.

21 июля, в последний день работы, она явилась за расчетом, но ей была выдана только копия распоряжения от 18 июля об отстранении ее от работы. Расчет произведен не был, а о дате выдачи трудовой книжки администрация обещала сообщить ей после окончания ревизии.

11 августа Назарову письмом пригласили прийти за трудовой книжкой. Придя на следующий день на работу, она получила трудовую книжку и копию приказа от 8 августа №24 об увольнении ее по п. 7 ст. 81 ТК РФ. Окончательного расчета с ней произведено не было.

Правомерны ли действия работодателя?

**Задача №7**

Приказом от 20 марта Иванов был уволен из АО «Кредитная служба» с должности заместителя начальника отдела работы с клиентами (ОРК) за совершение прогулов 17 и 18 марта.

АО «Кредитная служба» в марте было подвергнуто реорганизации. В результате подразделение, где работал Иванов, было преобразовано. В результате организация отказалась от ведения работы по ипотечному кредитованию, руководство которой входило в обязанности Иванова. Иванову предлагалась другая работа в организации, от перевода на которую он отказался, после чего ему выделили отдельный кабинет вне территории организации, где Иванов должен был находиться в течение всего рабочего дня. За отсутствие в этом кабинете 17 и 18 марта работник и был уволен. Данное увольнение Иванов обжаловал в судебном порядке.

Какое решение примет суд?

**Задача №8**

Краснов работал менеджером по продажам в АО «Заря». 1 апреля он подал администрации заявление об увольнении по собственному желанию. Двухнедельный срок предупреждения об увольнении истекал 15 апреля.

Однако 12 апреля работник отозвал свое заявление, мотивируя это тем, что хочет и в дальнейшем работать в АО «Заря». Однако директор АО «Заря» отказал Краснову, так как по согласованию с руководителем АО «Север» на должность менеджера по продажам он пригласил другого работника.

15 апреля администрация издала приказ об увольнении Краснова по собственному желанию (п. 3 ст. 77 ТК РФ). А 17 апреля на должность менеджера по продажам был принят работник, переведенный из АО «Север».

Правомерны ли действия администрации?

**Задача №9**

1 марта у АО «Крот» сменился собственник. 4 марта новая администрация издала приказ об увольнении руководителя предприятия, главного бухгалтера, помощника руководителя и начальника отдела кадров.

15 марта эти работники подали в суд иск о восстановлении на работе.

Каково ваше мнение относительно правомерности увольнения работников?

**Задача №10**

Работник по возвращении из отпуска 1 сентября был вызван в отдел кадров предприятия, где ему вручили уведомление о сокращении его должности с 1 октября. На уведомлении стояла дата предупреждения – 25 августа, т.е. когда работник находился в отпуске. Работника предупредили, что уволен он будет вместе с остальными работниками согласно выписанным уведомлениям с 1 октября.

Правильно ли действует работодатель?