



Андрей Криницын

Особенности применения положений части 2 статьи 4.4 КоАП РФ при рассмотрении дел об административных правонарушениях в сфере трудового законодательства

Ольга Москалева

Признание должностной инструкции недействительной

Василий Войнов

Трудовые отношения — весьма специфичная область права и далеко не каждая юридическая компания может за них браться

Мария Бубнова

Агросектор: споры с сезонными работниками

Юлия Осипова

Комментарий к статье Алии Гатауллиной «Гражданско-правовые договоры с работниками: трудовой или не трудовой — вот в чем вопрос»

*Анна Абраменко, Владимир Зотов,
Чина Заварзина, Алексей Гатин,
Ирина Соловьева, Андрей Пистоляка*

Эксперты  **анализируют актуальные проблемы трудовых отношений**



Ольга Москалева



Василий Войнов



Мария Бубнова



Юлия Осипова



Алексей Гатин



Чина Заварзина

БИЗНЕС
ИДЕИ

БИЗНЕС
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС
ПРОЦЕССЫ

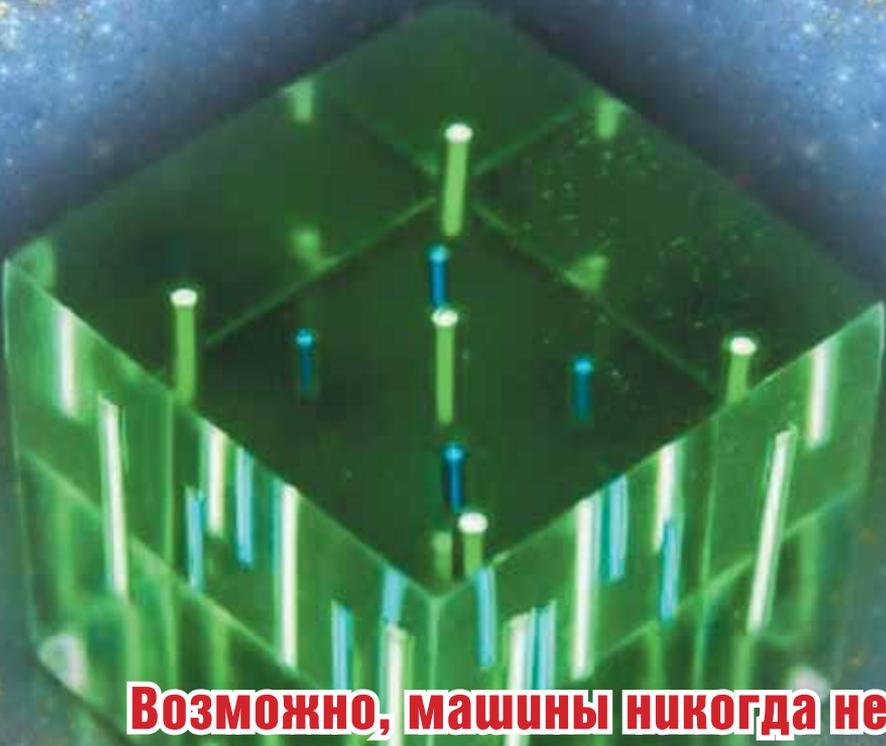
№ 31
(395)

2016

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Персонал и кадры по опросу "Ресурсы" - 7152, 7155, 7156

АВГУСТ 8-16



**Возможно, машины никогда не смогут
делать работу, связанную с такими видами
деятельности, где необходимо учитывать
человеческую природу и взаимоотношения, важна
система ценностей и мировоззрение...**

Елена Озерцова

ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ

Главная тема номера:

WWW.TOP-PERSONAL.RU



события | обзоры | анализ | советы | аналитика

ЖИЛИЩНОЕ ПРАВО

сентябрь 2016

Подписные индексы по каталогу «Роспечать» — 79154, 79357

Кристина Проценко

**Наследование недвижимого имущества.
Судебные споры по наследуемой ипотеке**

Анастасия Кардаш

**Нотариат и крупные бизнес-сделки с
недвижимостью: новеллы законодательства**

Екатерина Благодарова

**Материнский капитал и ипотека —
проблемы и споры**

Татьяна Горошко

Снос дачных домиков. Споры

Юлия Чумак

Наследственные споры

Наталья Пластинина

Ошибки и мошенничества нотариусов

Василий Орленко

**Законопроекты должны готовить и
сопровождать только юристы-профессионалы**

Антон Палюлин

Регистрация важнее свидетельства

10-я Юбилейная церемония Национальной Деловой Премии «КАПИТАНЫ РОССИЙСКОГО БИЗНЕСА»

пройдет 5 октября в гостеприимном
отеле САВОЙ (ул.Рождественская)
Более 150 лучших компаний России
получат дипломы в номинациях:

- **ДЕЛОВАЯ РЕПУТАЦИЯ**
- **ЛУЧШИЕ РАБОТОДАТЕЛИ**
- **ЛУЧШИЕ СЕО**
- **ЛУЧШИЕ HRD**
и другие

История премии началась в начале 2000-х годов в рамках исследования кадрового рынка (лучшие сайты и кадровые агентства) методом прямого опроса компаний Москвы.

Идея возникла от обратного – раз компании называют нам своих лучших провайдеров кадровых услуг, то, наверняка, кадровые агентства смогут немало сказать и о своих клиентах?

Действительно, проводя ежедневно массу собеседований в своих офисах, консультанты агентств постепенно получают очень четкую и достоверную картинку каждой компании откуда к ним приходят кандидаты (тем более, в агентствах кандидаты более откровенны в своих оценках работодателей).

Итак, основными экспертами Премии стали консультанты кадровых агентств, тренинговых компаний и позже к ним присоединились юридические и консалтинговые фирмы.

История премии – это некий срез неумолимого роста экономики России, быстрого появления в лидерах роста инновационных компаний, компаний новой экономики – айти, вчера еще никому не известных компаний.

Некоммерческий характер премии дает организаторам возможность не зависеть от внешних факторов и от возможных лауреатов

Деловая репутация – она просматривается сегодня легко с помощью СМИ особенно соцсетей в современном открытом мире практически невозможно скрыть негатив, изображать из себя «белую и пушистую» компанию. Социальная ответственность все более становится обязательным атрибутом нормальной успешной компании .

Лучшие работодатели – эта номинация стала привычной и весьма ценной для многих компаний.

5 октября 2016 г.
отель Савой

Итак, ждем гостей и лауреатов 5 октября.
В программе – вручение дипломов, общение, фуршет.
tp@top-personal.ru

Новость недели – зарплата в приоритете при банкротстве. Но главное впереди – при найме работника компанию обяжут депонировать в бюджете региона сумму, равную его пособию по безработице (так происходит во Франции).

Удачи!

Александр Гончаров

В соответствии со ст. 27 Закона РФ «О средствах массовой информации» каждый выпуск периодического печатного издания должен содержать знак информационной продукции в случаях, предусмотренных Федеральным законом от 29 декабря 2010 года № 436-ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию».

Но, согласно п. 3 «При производстве и распространении периодических печатных изданий», наши издания являются изданиями производственно-практического характера и поэтому допускаются без размещения знака информационной продукции.

Правонарушения

Андрей Криницын

Особенности применения положений части 2 статьи 4.4 КоАП РФ при рассмотрении дел об административных правонарушениях в сфере трудового законодательства5

В данной статье речь пойдет об особенностях применения института сложения административных наказаний за нарушения требований трудового законодательства, о проблемах правоприменительной практики в этой области, а также о перспективах развития этого института в ближайшее время

Регламенты



Ольга Москалева

Признание должностной инструкции недействительной19

Должен ли работодатель разрабатывать должностную инструкцию, знакомить с ней работника и согласовывать с ним изменения? Рассмотрим в настоящей статье

Трибуна юриста

Анна Абраменко, Владимир Зотов, Нина Заварзина, Алексей Гатин, Ирина Соловьева, Андрей Пистоляка

Эксперты анализируют актуальные проблемы трудовых отношений31

Нередко неугодных сотрудников компании пытаются уволить «под давлением». Задача журнала и его экспертов — осветить все возможные проблемы сторон и предупредить об ошибках

Трибуна юриста



Василий Войнов

Трудовые отношения — весьма специфичная область права и далеко не каждая юридическая компания может за них браться89

Часто работник проигрывает, потому что не собрал необходимый пакет документов, который позволил бы суду признать, что на предприятии выплачивалась «черная» заработная плата

Договор



Юлия Осипова

Комментарий к статье Алии Гатауллиной «Гражданско-правовые договоры с работниками: трудовой или не трудовой — вот в чем вопрос»99

Работодатель должен понимать, в каких случаях может иметь место договор гражданско-правового характера, а в каких может быть только трудовой договор

Сезонные работники



Мария Бубнова

Агросектор: споры с сезонными работниками ..105

При сезонных работах в области агросектора необходимо юридически оформлять трудовые отношения: заключать трудовой договор, делать запись в трудовую книжку и т. д.

Выпускающий редактор: Н. Гурьянова

Главный редактор: А. Гончаров

Редакционная коллегия:

В. В. Алистархов, А. Бехметьев, О. Москалева,
Н. Пластинина, А. Сорокин

Ведущие эксперты:

М. Пресняков, Н. Пластинина,
А. Метелева, А. Герасимов, Л. Акатова,
А. Ковалев, А. Русин, М. Буянова

Эксперты журнала:

Н. Александрова, В. Алистархов, Ю. Бекетова,
М. Бубнова, Н. Быстрицкая, Ю. Вахрушева,
А. Гатауллина, Е. Даньшин, Н. Демидов,
А. Елисеева, М. Кананян, А. Криницын,
М. Кузина, В. Петров, Г. Погодина,
О. Москалева, Е. Носкова, О. Олейникова,
Н. Пластинина, С. Сергеева, Г. Ситников,
С. Слесарев, В. Трофимова, Е. Туркина,
М. Уваева, Е. Фарафонтова, Е. Чернышева,
А. Юдина.

Эксперты журнала

от юридических компаний:

Н. Рясина, ООО «Доверенный СоветникЪ»,

К. Иванчин, ЗАО Юридическая компания
«ИНМАР», **О. Дученко**, «Качкин и Партнеры»,

О. Баженов, «Корельский, Ишук, Астафьев и
партнеры», **С. Максимова**, «Клифф»,

И. Меньшикова, «ООО «1-й Консалт Центр»,

С. Одинцов, «Диалог права»

Дизайн-бюро: О. Корнилова

Верстка: О. Дегнер

Корректор: О. Трофимова

Главный бухгалтер: Н. Фомичева

Интернет-проект: П. Москвичев

Экспедиция: А. Митряков

Подписные индексы

по объединенному каталогу:

Роспечать: 47489 и 80995.

Урал-Пресс: 47489.

Вся пресса: 40610.

МАП: 99724 и 99586.

Регистрационное свидетельство:

№ 014834 от 22 мая 1996 г., выдано
Комитетом Российской Федерации
по печати.

Предыдущие номера журнала
«Трудовое право», а также «Управление
персоналом» и др. вы можете
посмотреть на сайте
www.top-personal.ru.

© «Трудовое право», 2016.

Издательство не несет ответственности
за ущерб, который может быть
нанесен в результате использования,
неиспользования или ненадлежащего
использования информации,
содержащейся в настоящем издании.
Издательство не несет ответственности
за содержание рекламных объявлений.

Адрес редакции:

117036, Москва, а/я 10.

E-mail: tp@top-personal.ru.

www.top-personal.ru.

Подписано в печать 01.09.2016.

Формат 60 x 90 1/8.

Печать офсетная. Бумага офс. № 1.

Печ. л. 15. Тираж 12 000.

Заказ № 55-21.

Отпечатано в полном соответствии

с качеством предоставленного

электронного оригинал-макета

в АО «ИПК «Чувашия»

428019, г. Чебоксары, пр. И.Яковлева, 13

ISBN 5-98172-005-5



9 785981 720055 >

Андрей Креницын

главный государственный инспектор по
правовым вопросам в Республике Бурятия

Особенности применения положений части 2 статьи 4.4 КоАП РФ при рассмотрении дел об административных правонарушениях в сфере трудового законодательства

Дифференциация административных наказаний за нарушения трудового законодательства повлекла за собой значительное увеличение штрафных санкций к работодателям, что породило целый пласт судебных решений, объединяющих наказания за нарушения требований трудового законодательства. Безусловно, такая позиция судов наиболее выгодна работодателю по одной простой причине — сумма штрафов «легким движением» руки существенно облегчает участь проштрафившегося работодателя.

В данной статье речь пойдет об особенностях применения института сложения административных наказаний за нарушения требований трудового законодательства, о проблемах правоприменительной практики в этой области, а также о перспективах развития этого института в ближайшее время.

ПРЕДЫСТОРИЯ

Часть 2 статьи 4.4 КоАП РФ до августа 2004 года имела совершенно другой вид, очень «привлекательный» для правонарушителя, а именно — если лицо совершило несколько административных правонарушений, дела о которых рассматриваются одним и тем же органом, должностным лицом, наказание назначается в пределах только одной санкции. Не буду утомлять вас перечислением составов административных правонарушений, за совершение которых законодатель на полном серьезе предлагал неплохую скидку.

Конец раздолью положил Федеральный закон от 20.08.2004 № 118-ФЗ «О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях и Таможенный кодекс Российской Федерации», который и внес изменения в статью 4.4 КоАП РФ, установив к одному критерию (подведомственность рассмотрения дела одному лицу либо органу) второй (совершение лицом одного действия (бездействия), содержащего составы административных правонарушений, ответственность за которые предусмотрена двумя и более статьями (частями статей) КоАП РФ). Тем самым был положен конец практике «потакания» отъявленным правонарушителям и осуществлена привязка не только к субъекту, рассматриваемому делу, а также к объективной стороне совершенных правонарушений.

Да и подоспевшая судебная практика пунктом 24 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 24.03.2005 № 5 «О некоторых вопросах, возникающих у судов при применении Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях» определила, что в случае совершения лицом двух и более административных правонарушений за каждое из них в силу ч. 1 ст. 4.4 КоАП РФ назначается наказание, предусмотренное санкцией соответствующей статьи КоАП РФ или закона субъекта Российской Федерации, даже если дела об этих правонарушениях рассматриваются судьей одновременно.

Десять лет спустя Верховный Суд России не изменил своего мнения и в своих постановлениях от 19.05.2015 № 305-АД15-4343 и от 01.09.2015

№ 303-АД15-7558 отметил, что одновременные нарушения ряда обязательных требований влечет за собой возможность привлечения лица, допустившего такие нарушения, к административной ответственности за каждое правонарушение в пределах санкций в случае, если объективная сторона рассматриваемых правонарушений различается и носит самостоятельный характер.

ОДНА ПРОВЕРКА — ОДИН ШТРАФ ИЛИ «КРОВАВАЯ» ИНДУЛЬГЕНЦИЯ?

Большая часть решений судов сводится к тому, что нарушения трудового законодательства, выявленные в ходе одной проверки, образуют одно событие административного правонарушения. Это означает, что при возбуждении нескольких дел об административных правонарушениях следует назначать один штраф, следуя правилам части 2 статьи 4.4 КоАП РФ.¹

На практике по результатам одной проверки может быть выявлено колоссальное количество нарушений трудового законодательства, начиная от невыплаты заработной платы в течение продолжительного периода времени большому количеству работников до необеспечения средствами индивидуальной защиты, как первого, так и второго класса в зависимости от степени риска причинения вреда работнику, и заканчивая допуском работников к работе без прохождения медицинских осмотров.

Действительно, до 2015 года штраф полагался за нарушение трудового законодательства в целом, то есть можно было вообще игнорировать существование Трудового кодекса РФ и нарушать его буквально «постатейно», и штраф налагался за все выявленные нарушения трудового законодательства.

Хотелось бы пояснить, что даже в случае совпадения времени и места совершения нескольких правонарушений по разным частям статьи 5.27.1 КоАП РФ, не подпадающим под исключения, установленные частью 1 ста-

¹ Егоров В. Работодатель под гнетом трудового права // ЭЖ-Юрист. 2015. N 17. С. 13.

ты 5.27.1 КоАП РФ, в отношении одних и тех же работников, выявленных в ходе проведения одной проверки и возникших вследствие действий либо бездействия работодателя, событие правонарушений не является единым.

Бездействие работодателя, повлекшее за собой непроведение специальной оценки условий труда и необеспечение работников средствами индивидуальной защиты, не образует собой одно событие административного правонарушения, так как нарушаются требования разных статей

ДО 2015 ГОДА ШТРАФ ПОЛАГАЛСЯ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В ЦЕЛОМ, ТО ЕСТЬ МОЖНО БЫЛО ВОООЩЕ ИГНОРИРОВАТЬ СУЩЕСТВОВАНИЕ ТРУДОВОГО КОДЕКСА РФ И НАРУШАТЬ ЕГО БУКВАЛЬНО «ПОСТАТЕЙНО», И ШТРАФ НАЛАГАЛСЯ ЗА ВСЕ ВЫЯВЛЕННЫЕ НАРУШЕНИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Трудового кодекса РФ, а ответственность за данные нарушения предусмотрена разными частями одной статьи КоАП РФ.

Таким образом, часть 2 статьи 4.4 КоАП РФ, предусматривающая возможность вынесения одного постановления, в случае если бездействие нарушителя содержит составы административных правонарушений, ответственность за которые предусмотрена двумя и более статьями (частями статей) Кодекса об административных правонарушениях в рассматриваемой ситуации неприменима.

Проверка — это всего лишь процессуальный инструмент выявления правонарушений и источник получения достаточных данных для возбуж-

дения дел об административных правонарушениях. Ведь преступнику не снизят срок только за то, что его поймал за руку один, а не три полицейских. Привязка квалификации правонарушений в области трудового права к проверке, а тем более к их количеству, для последующего применения части 2 статьи 4.4 КоАП РФ, по моему мнению, является абсурдной.

Де-факто правонарушитель, нарушающий огромное количество норм трудового права, понесет меньшую административную ответственность, чем правонарушитель, который допустил одно правонарушение, влекущее административную ответственность, например, за допуск работника к работе без прохождения обучения по охране труда.

Одна только трагедия, произошедшая на Тамбовском пороховом заводе, унесшая жизни нескольких работников, повлекла за собой значительный экономический ущерб. Читатели могут посчитать, во сколько обойдется обществу выплата единовременных «страховок» (готовится законопроект, увеличивающий сумму единовременного возмещения за смертельный несчастный случай до двух миллионов рублей), пособий по потере кормильца, налоги и взносы, которые недополучит, в конечном счете, общество. Сумма выйдет немаленькая и минимум шестизначная.

Речь не идет о следовании принципу «талиона», но за нарушения требований охраны труда, влекущие за собой столь печальные последствия, штрафы должны выражаться в кратных величинах от размера единовременных страховых выплат.

СУДЫ ДУМАЮТ ИНАЧЕ...

Особый интерес для анализа представляет решение по делу об административном правонарушении в отношении ООО «Х», вынесенное судьей Советского районного суда г. Улан-Удэ от 19 января 2016 г. по делу № 12-9/2016, согласно которому в отношении организации была применена норма части 2 статьи 4.4 КоАП РФ и назначено административное наказание в размере 110 000 рублей по частям 1, 2 и 3 статьи 5.27.1 КоАП РФ.

В описательной части решения указано, что частью 1 статьи 5.27.1 КоАП РФ предусмотрена административная ответственность за нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 — 4 настоящей статьи.

**СЛЕПОЕ КОПИРОВАНИЕ ПОЛОЖЕНИЙ ТРУДОВОГО
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ПРИВЕДЕТ ЛИШЬ К БОЛЕЕ
СТРОГОМУ АДМИНИСТРАТИВНОМУ НАКАЗАНИЮ
ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЯ**

Частью 1 статьи 5.27.1 КоАП РФ предусмотрена административная ответственность за нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 — 4 статьи 5.27.1 КоАП РФ, частью 2 статьи 5.27.1 предусмотрена ответственность за непроведение специальной оценки условий труда, а частью 3 статьи 5.27.1 КоАП — РФ за допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда, а также обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных медицинских осмотров в начале рабочего дня (смены), обязательных психиатрических освидетельствований или при наличии медицинских противопоказаний.

В мотивировочной части решения суд определил, что при вынесении постановлений о привлечении к административной ответственности ООО

«Х» по части 1 статьи 5.27.1 КоАП РФ и частям 2 и 3 статьи 5.27.1 КоАП РФ должностным лицом, рассматривающим указанные дела, положения части 2 статьи 4.4 КоАП РФ учтены не были.

Суд указал, что допущенные делинквентом правонарушения квалифицируются разными частями статьи 5.27.1 КоАП РФ, и рассмотрение дел по указанным частям подведомственно одному органу — Федеральной инспекции труда.

Вместе с тем суд рассмотрел лишь один из двух признаков, позволяющих применить положения части 2 статьи 4.4 КоАП РФ, а именно подведомственность рассмотрения дел об административных правонарушениях одному органу.

Второй признак — совершение лицом одного действия (бездействия), содержащего составы административных правонарушений, ответственность за которые предусмотрена двумя и более статьями (частями статей) КоАП РФ, в рассматриваемом случае полностью отсутствует. На практике в подавляющем большинстве случаев этот признак игнорируется судьями.

Бездействие ООО «Х» содержит в себе составы административных правонарушений, ответственность за которые предусмотрена тремя частями статьи 5.27.1 КоАП РФ — ч. 1 ст. 5.27.1 КоАП РФ, ч.2 ст. 5.27.1 КоАП РФ, ч.3 ст.5.27.1 КоАП РФ, однако частью 1 статьи 5.27.1 КоАП РФ прямо предусмотрена оговорка, исключающая применение положения части 2 статьи 4.4 КоАП РФ в данной ситуации, а именно — «за исключением случаев, предусмотренных частями 2 — 4 настоящей статьи».

Это означает, что такая норма не распространяется на деяния, содержащие те же признаки состава, но предусмотренные другой статьей КоАП РФ.²

Правило юридической техники, выраженное в применении вышеуказанных оговорок «за исключением», «если иное не предусмотрено» в некоторых составах особенной части КоАП РФ преследует одну цель — запрет

² «О внутриотраслевой коллизии норм, предусматривающих административную и уголовную ответственность, способы ее разрешения». (Попугаев Ю.И.) («Административное право и процесс», 2013, № 10).

учитывать положения части 2 статьи 4.4 КоАП РФ при назначении административных наказаний, предусмотренных двумя или более статьями (частями статей) КоАП РФ в случае совершения одним лицом действия (бездействия), содержащего такие составы.

Кроме того, суд не указал, на каком основании в одном бездействии, совершенном работодателем, может содержаться одновременно состав правонарушения, предусматривающего ответственность за непроведение специальной оценки условий труда, и состав, предусматривающий

НОВЕЛЛОЙ КОАП РФ БУДЕТ ОГРАНИЧЕНИЕ, ВВОДИМОЕ ДЛЯ ИНСТИТУТА МАЛОЗНАЧИТЕЛЬНОСТИ

ответственность за допуск работника без прохождения обучения по охране труда. Составы, предусмотренные частями 1-4 статьи 5.27.1 КоАП РФ, являются самостоятельными административными правонарушениями, вследствие чего административное наказание должно назначаться в соответствии с требованиями части 1 статьи 4.4 КоАП РФ.

Впоследствии данное решение было обжаловано в вышестоящий суд, и решением Верховного Суда Республики Бурятия от 17.03.2016 № 21-62/2016 было отменено и направлено на новое рассмотрение, по результатам которого виновное юридическое лицо понесло заслуженное наказание по всем трем частям статьи 5.27.1 КоАП РФ (решения Советского районного суда г. Улан-Удэ №№ 12-251/2016, 12-252/2016 и 12-253/2016 от 24.05.2016).

Разобраться в этом помогут два примера, которые наглядно демонстрируют, в каких случаях возможно применить положения части 2 статьи 4.4 КоАП РФ, а в каких — нет.

Часть 2 статьи 4.4 КоАП РФ может быть применена при невыплате заработной платы работникам в сроки, установленные трудовым договором. Это влечет за собой административную ответственность, предусмотренную ч. 1 статьи 5.27 КоАП РФ и статьей 5.31 КоАП РФ — в случае установления аналогичных сроков выплаты заработной платы в коллективном договоре или соглашении.

В рассматриваемом случае действительно бездействие работодателя содержит в себе составы вышеуказанных статей КоАП РФ (объективная сторона правонарушения — несвоевременная выплата заработной платы, а объектом правонарушения, предусмотренного частью 1 статьи 5.27 КоАП РФ, будет являться нарушение требований статей 22 и 136 Трудового кодекса РФ, а объектом правонарушения, предусмотренного статьей 5.31 КоАП РФ — нарушение положений коллективного договора либо соглашения, устанавливающего конкретные сроки выплаты заработной платы на предприятии), и наказание должно назначаться с учетом требований части 2 статьи 4.4 КоАП РФ. Именно поэтому авторам текстов коллективных договоров и соглашений не следует бездумно провозглашать, что «работодатели совместно с выборными органами Профсоюза обязуются не допускать к выполнению трудовых обязанностей работников, не прошедших в установленном порядке обязательные медицинские осмотры (обследования), а также в случае наличия медицинских противопоказаний».³

Слепое копирование положений трудового законодательства приведет лишь к более строгому административному наказанию для работодателя.

Так, бездействие правонарушителя, выразившееся в допуске водителя к работе без прохождения медосмотра, выльется в нарушение требований части 3 статьи 5.27.1 КоАП РФ и части 2 статьи 12.31.1 КоАП РФ, ведь объективная сторона правонарушения в указанных составах совпадает — это допуск работника к исполнению трудовых обязанностей без прохождения предрейсового медицинского осмотра.

³ Пункт 9.2.4 Отраслевого тарифного соглашения по горно-металлургическому комплексу Российской Федерации на 2014 — 2016 годы.

Рассмотрение дел по этим статьям подведомственно разным органам — ГИТ и ГИБДД, однако, в случае направления этих дел для рассмотрения в суд, последний, применяя часть 2 статьи 4.4 КоАП РФ к лицам, допустившим одно бездействие, содержащее в себе составы двух этих статей, фактически ужесточит наказание для юридического лица (и для индивидуального предпринимателя, ведь согласно примечанию к статье 12.31.1 КоАП РФ

**АДМИНИСТРАТИВНЫЕ ДЕЛА, КОГДА
РАБОТОДАТЕЛИ МНОГОКРАТНО ПОДВЕРГАЛИСЬ
ШТРАФНЫМ САНКЦИЯМ ЗА НЕУКАЗАНИЕ
В ТРУДОВЫХ ДОГОВОРАХ НОРМ ВЫДАЧИ
СМЫВАЮЩИХ И ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ ВЕЩЕСТВ
ИЛИ ЗА НЕВЫПЛАТУ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В
ОТНОШЕНИИ КАЖДОГО РАБОТНИКА, «КАНУТ
В ЛЕТУ» ПРИ ПРИНЯТИИ ВЫШЕУКАЗАННОЙ
РЕДАКЦИИ КОАП РФ**

он несет ответственность как юридическое лицо), так как штраф по ч. 2 ст. 12.31.1 КоАП РФ составляет 30 000 рублей, а по ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ от 110 до 130 тысяч рублей, а учитывая положение пункта 2 части 3 статьи 4.4 КоАП РФ, делинквенту будет наложен наибольший штраф — 130 000 рублей.

Но подобное развитие событий исключено, поскольку в соответствии с требованиями статьи рассмотрение дел по части 2 статьи 12.31.1 КоАП РФ производится исключительно должностными лицами ГИБДД и КоАП РФ. Закон не предусматривает процессуальной возможности рассмотрения такого дела судом, что исключает одно из оснований применения поло-

жений части 2 статьи 4.4 КоАП РФ — подведомственность рассмотрения дела одному и тому же судье, должностному лицу, органу.

Пытливый ум задаст вопрос, а как же быть с разными частями одной статьи 5.27.1 КоАП РФ? Ответ, на мой взгляд, прост — объединение штрафов здесь также недопустимо, потому что нарушения, выразившиеся в не проведении специальной оценки условий труда и необеспечении работников средствами индивидуальной защиты, являются самостоятельными и отличными друг от друга нарушениями. Кроме того, они предусмотрены частями одной статьи КоАП РФ, а не частями статей, вследствие чего отсутствует одно из оснований применения положений части 2 статьи 4.4 КоАП РФ, а именно такое деяние работодателя не содержит в себе состава административных правонарушений, предусмотренных двумя или более частями статей КоАП РФ.

ВЗГЛЯД В БУДУЩЕЕ

В данном разделе, дабы не запутать читателя, под КоАП РФ подразумевается проект № 957581-6 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (ред., внесенная в ГД ФС РФ, текст по состоянию на 18.12.2015), который в статье 5.10 «Назначение административных наказаний за совершение нескольких административных правонарушений» предусматривает, что при совершении лицом одного действия (бездействия) либо при обнаружении должностным лицом, уполномоченным составлять протоколы по делам об административных правонарушениях, двух и более действий (бездействия), содержащих составы однородных административных правонарушений, ответственность за которые предусмотрена двумя и более статьями (частями статей) Раздела II будущего КоАП РФ или закона субъекта Российской Федерации об административных правонарушениях, и рассмотрение дел о которых подведомственно одному и тому же суду, органу, должностному лицу, административное наказание назначается в пределах одной санкции, предусматривающей назначение более строгого административного наказания.

При этом часть 3 статьи 3.3 грядущего КоАП РФ раскрывает понятие однородных правонарушений. Таковыми признаются административные правонарушения, ответственность за которые предусмотрена одной и той же статьей (частью статьи) Раздела II Кодекса либо закона субъекта Российской Федерации об административных правонарушениях, если Кодексом либо законом субъекта Российской Федерации об административных правонарушениях не установлено, что однородными признаются административные правонарушения, ответственность за которые предусмотрена одной и той же главой КоАП РФ либо закона субъекта Российской Федерации об административных правонарушениях.

Довольно сложная для понимания формулировка, но она прекратит практику наложения многочисленных (и многомиллионных) штрафов на работодателя за нарушения требований части 3 статьи 5.27.1 КоАП РФ, ведь при обнаружении инспектором труда большого количества работников, допущенных к работе без прохождения медосмотра, он будет обязан применять положения статьи 5.10 КоАП РФ, поскольку эти нарушения будут являться однородными в понимании статьи 3.3 КоАП РФ. Административные дела, когда работодатели многократно подвергались штрафным санкциям за неуказание в трудовых договорах норм выдачи смывающих и обезвреживающих веществ или за невыплату заработной платы в отношении каждого работника, «канут в Лету» при принятии вышеуказанной редакции КоАП РФ.

Проще говоря, практика объединения наказаний за совершение отдельных видов наказаний будет основываться на требованиях закона, а не на различном понимании судебной практики правоприменителями.

Так, частью 1 статьи 9.14 КоАП РФ будет предусмотрен штраф юридическому лицу за допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда в размере от 110 до 130 тысяч рублей, а частью 1 статьи 9.15 КоАП РФ аналогичный размер штрафа предусмотрен за допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения

обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований или при наличии медицинских противопоказаний.

Учитывая грядущие изменения и реалии трудовых отношений (работник может не пройти и медосмотр и обучение по охране труда) штраф будет назначен согласно пункту 2 части 5 статьи 5.10 КоАП РФ и будет максимальным. К сожалению, на данный момент законодатель не определил ограничения действующих норм, определяющих возможность снизить сумму штрафа ниже низшего предела и право лица, рассматривающего дело, не признавать имеющиесяотягчающие обстоятельства таковыми. Арбитражная практика знает редкие примеры, когда сначала отягчающие обстоятельства не признавались таковыми, а затем суд пользовался своим полномочием и признавал правонарушение малозначительным, что вызывает определенное недоумение.

Нечто подобное можно «проделать» и в 2017 году (если законодатель не придумает механизм, не позволяющий выделять такие «фокусы»). К примеру, объединив наказание и назначив штраф за совершение нарушений по ч. 1 статьи 9.14 и ч. 1 статьи 9.15 КоАП РФ в размере 130 тысяч рублей, можно будет снизить его до 65 тысяч рублей (хотя обе суммы штрафа не позволят отнести данное нарушение к грубым нарушениям).⁴

**ПОЛНЫЕ ТЕКСТЫ МАТЕРИАЛОВ ЖУРНАЛА
ДОСТУПНЫ ТОЛЬКО ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ**

**ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ ПРОСИМ ВАС
ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬСЯ КАК ПОДПИСЧИК,
ВЫСЛАВ ЗАЯВКУ НА АДРЕС:
TP@TOP-PERSONAL.RU**



Ольга Москалева

Юрисконсульт
<https://rospravosudie.com/>

Признание должностной инструкции недействительной

Принимая нового работника, работодатель должен произвести ряд установленных ТК РФ процедур, таких как издание приказа и заключение трудового договора, но кроме этого, работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ). Одним из таких иных локальных нормативных актов, является должностная инструкция. Важность данного документа, хотя и не названного в ТК РФ, не подлежит сомнению, что, например, отмечает Федеральная служба по труду и занятости в Письме № 4412-6 от 31.10.2007, в котором говорится, что несмотря на то, что в ТК РФ не содержится упоминания о должностной инструкции, она является важным документом, где описана не только трудовая функция работника, круг должностных обязанностей, пределы ответственности, но и квалификационные требования, предъявляемые к занимаемой должности.

Таким образом, ознакомление работника с данным документом является важной составляющей будущих трудовых отношений и может даже сыграть решающую роль в трудовых спорах. Например, работник может оспорить приказ о наложении на него дисциплинарного взыскания в связи с тем, что обязанность, за неисполнение которой его наказали, не была предусмотрена должностной инструкцией. Но должен ли работодатель разрабатывать должностную инструкцию, знакомить с ней работника и согласовывать с ним изменения? Рассмотрим в настоящей статье.

С должностной инструкцией работника рекомендуется ознакомить под роспись. При этом предполагается, что он ознакомился с документом, его смысл работнику понятен и работник с ним согласен. Но иногда возникают случаи, когда работник обращается в суд с иском о признании инструкции или отдельных ее пунктов недействительными или незаконными. Данная категория дел не самая популярная, но никогда нельзя предугадать, что может случиться.

Любой документ должен быть надлежащим образом оформлен. Для этой цели существуют различные ГОСТы и инструкции. Может ли должностная инструкция быть признана недействительной в связи с ненадлежащим оформлением?

Пример. Решение Ленинского районного суда г. Ульяновска по делу № 2- 6226/10 от 22.11.2010.

Истица обратилась в суд с иском к ООО «XXX». Свои требования мотивировала тем, что работает в ООО «XXX» в должности ведущего юрисконсульта юридического отдела. В 2010 г. между ней и ответчиком возник трудовой спор по вопросу применения к ней дисциплинарного взыскания. Решением Ленинского районного суда г. Ульяновска был признан незаконным и подлежащим отмене приказ о применении к истцу дисциплинарного взыскания в виде замечания. В ходе подготовки дела к судебному разбирательству ответчик предоставил ей документы, среди которых была «должностная инструкция ведущего юрисконсульта» от Ранее должностная инструкция ей не выдавалась. Данный документ обладает явными признаками фальсификации. Должностная инструкция является официальным документом, должна соответствовать требованиям ГОСТ Р 6.30-2003 «Унифицированные системы документации. Унифицированная система организационно-распорядительной документации. Требования к оформлению документов». Оспариваемая должностная инструкция не может быть признана действующей по следующим основаниям: в ней отсутствует заверение печатью работодателя, инструкция не пронумерована, не прошнурована, отсутствует печать отдела кадров и подпись ответственного лица, нумеровавшего и шнуравшего ее, отсутствует регистрационный номер, необходимый для учета, отсутствует согласование с руководителем кадровой службы, второй экземпляр должностной инструкции не вручен работнику под роспись, собственноручная подпись истца в ознакомлении с указанной инструкцией отсутствует. Имеющаяся от имени истицы подпись в ознакомлении произведена не истицей. Ответчик использовал фальсифицированный документ

при рассмотрении трудового спора в суде и Государственной инспекции труда, что является преступлением. Своими действиями ответчик причинил ей моральный вред. Просила суд признать должностную инструкцию ведущего юрисконсульта недействительной. В судебном заседании истец на иске настаивала. Представитель ответчика искимые требования не признал. Пояснил, что оспариваемая должностная инструкция является унифицированной формой, по своему содержанию повторяет положения должностной инструкции юрисконсульта, имеющейся в Квалификационном справочнике должностей. Кроме того, должностная инструкция ведущего юрисконсульта от ... в полном объеме повторяет содержание должностной инструкции ведущего юрисконсульта от 2007 г., с которой истец была ознакомлена под роспись. При рассмотрении трудового спора в суде истцу и в суд по запросу была представлена последняя действующая должностная инструкция ведущего юрисконсульта. Кем была подписана инструкция, установить не представляется возможным, поскольку в юридическом отделе работают 3 ведущих юрисконсульта, инструкция была передана в отдел для ознакомления и подписания, после чего с подписями работников была сдана в отдел кадров. Просил в иске отказать.

Суд приходит к следующему.

ТК РФ не содержит норм, предусматривающих обязанность работодателя по составлению и ведению должностных инструкций. Законодателем не установлено запретов на создание дополнительных документов по кадровому учету при условии соответствия содержащихся в них положений нормам действующего трудового законодательства. Поэтому работодатель может разработать и применять любой удобный для него локальный акт в сфере труда. Унифицированная форма, в соответствии с которой разрабатывается должностная инструкция, не регламентирована законодателем.

Должностная инструкция в виде отдельного документа является локальным нормативным актом и не является соглашением между работо-

дателем и работником. Утверждается этот документ работодателем, т.е. руководитель ставит в графе «Утверждаю» свою подпись, дату утверждения. Документ заверяется печатью предприятия, хотя это и не является обязательным требованием.

Как следует из Письма Федеральной службы по труду и занятости от 31.10.2007 № 4412-6 «О порядке внесения изменений в должностные инструкции работников», носящего рекомендательный характер, порядок составления инструкции нормативными правовыми актами не урегулирован, работодатель самостоятельно решает, как ее оформить и вносить в нее изменения. Если должностная инструкция была утверждена как отдельный документ, и при этом внесение в нее изменений не влечет за собой необходимость изменения обязательных условий трудового договора, удобнее всего утвердить должностную инструкцию в новой редакции, письменно ознакомив с ней работника. Должностная инструкция, как правило, составляется в двух экземплярах, один из которых по просьбе работника может быть ему вручен.

Несоответствие оспариваемой должностной инструкции ГОСТ Р 6.30-2003 «Унифицированные системы документации. Унифицированная система организационно-распорядительной документации. Требования к оформлению документов», введенному в действие Постановлением Госстандарта России от 03.03.2003 № 65-ст, лишь по формальным основаниям (отсутствие печати работодателя, отсутствие нумерации и шнурования, отсутствие печати отдела кадров и подписи ответственного лица, регистрационного номера, согласования с руководителем кадровой службы, собственноручной подписи истца в ознакомлении с указанной инструкцией) не может повлечь признание ее недействительной и, по мнению суда, не нарушает трудовых прав истца. Каких-либо препятствий в ознакомлении истца с инструкцией и ее подписании в настоящее время не имеется. На готовность подписать инструкцию в существующем виде истец указала в ходе судебного разбирательства. Таким образом, в ходе судебного разбирательства судом не установлено обстоятельств,

являющихся основанием для удовлетворения исковых требований о признании должностной инструкции недействительной.

В иске отказано.

Должностная инструкция может быть самостоятельным документом или приложением к трудовому договору. Если работодатель решит внести изменения в должностную инструкцию, то должен ли он согласовывать новую редакцию с работником? Может ли работник потребовать признания не согласованной с ним должностной инструкции недействительной?

Пример. Решение Сыктывкарского районного суда республики Коми по делу № 2-531/2012 от 27.06.2012.

Истец обратился в суд с иском к ООО «XXX» о признании незаконным одностороннего изменения трудового договора по инициативе работодателя в виде утверждения должностной инструкции заместителя начальника автотранспортного цеха.

В обоснование заявленных требований указал, что решением Сыктывдинского районного суда Республики Коми от 27.01.2012 г. восстановлен на работе в ООО «XXX» в прежней должности. Истец отказался подписывать должностную инструкцию от ..., считая ее не соответствующей его должности, квалификации и ранее возложенным обязанностям. Однако руководитель ООО «XXX», считая должностные обязанности, вытекающие из инструкции, возложенными на истца, применил к нему дисциплинарное взыскание в виде увольнения. Применение дисциплинарного взыскания в виде увольнения является незаконным, т.к. вменяемые в вину истцу нарушения должностной инструкции являются, напротив, надлежащим исполнением должностных обязанностей последнего, а сама должностная инструкция — недействительной, так как по существу изменила трудовой договор в одностороннем порядке. Истец в судебном

заседании исковые требования поддержал. Дополнительно пояснил, что вмененные работодателем должностные обязанности по существу изменили его трудовую функцию в одностороннем порядке, в связи с чем утверждение работодателя об их ненадлежащем исполнении неправомерно. По мнению истца, в данной ситуации не может быть применено дисциплинарное взыскание. Представитель ответчика исковые требования не признал.

Суд приходит к следующему.

При приеме на работу с истцом заключен трудовой договор, который не содержит в себе конкретные трудовые обязанности работника, а указывает должность, на которую принимается работник, и имеет ссылку на должностную инструкцию. В свою очередь, должностная инструкция приложением к трудовому договору не является. Трудовым законодательством не установлен порядок введения, разработки изменения и утверждения должностных инструкций. При этом должностная инструкция может быть как приложением к трудовому договору, так и утверждаться самостоятельным документом. Трудовое законодательство устанавливает, что любое изменение условий трудового договора должно производиться по соглашению сторон (ст. 72 ТК РФ). Соответственно, если должностная инструкция является приложением к договору, то есть его неотъемлемой частью, то ее изменение должно быть в любом случае согласовано с работником. Если же должностная инструкция является самостоятельным актом, то внесение в нее изменений может производиться без согласия работника.

Доводы истца об изменении трудовой функции основаны на ошибочной замене понятия «трудовая функция» понятием «трудовые обязанности». В силу п. 2 ст. 57 ТК РФ трудовая функция — это работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессией, специальностью с указанием квалификации. Трудовые обязанности определяются конкретным видом работ, и в условиях регулярных изменений в действующем законодательстве у работодателя возникает необхо-

димось включить новые обязанности, которые ранее не были учтены в должностной инструкции, не меняющие при этом должность, профессию, квалификацию, специальность работника. Анализ предоставленных суду должностных инструкций позволяет прийти к выводу, что в результате утверждения должностной инструкции заместителя начальника АТЦ от 06.02.2012 трудовая функция истца не изменена, а дополнение и изменение должностных обязанностей в рамках специальности и квалификации суд не расценивает как изменение трудовой функции. С учетом изложенного суд приходит к выводу об отсутствии правовых оснований, позволяющих утверждать об одностороннем изменении трудового договора работодателем.

В указанной части исковых требований отказано.

Разрабатывая должностную инструкцию, работодатель должен учитывать требования трудового законодательства и положения квалификационных справочников, а также учитывать специфику организации. Таким образом, в должностной инструкции могут появиться пункты, которые отвечают именно внутренним условиям работодателя. Будущий работник может быть с ними не согласен. Если он не согласен с условиями работодателя, последний может отказать в заключении трудового договора.

Пример. Определение Московского областного суда по делу № 33-4738 от 21.02.2012.

Истец обратился в суд с иском к ОАО «XXX» и просил признать п. 2.16 должностной инструкции начальника лаборатории средств измерений электрических и магнитных величин метрологической службы (отдел № 8) незаконным, признать отказ ответчика в заключении трудового договора необоснованным, обязать заключить трудовой договор.

Суду пояснил, что в 1984 г. был принят на работу в должности старшего инженера в отдел главного метролога Агрегатного завода «XXX».

07.05.1997 г. был избран председателем профсоюзного комитета, в связи с чем был уволен по п. 5 ст. 29 КЗоТ РФ.

Пояснил, что по причине того, что он не был избран на должность 03.05.2011, его уволили. В соответствии со ст. 375 ТК РФ истец написал заявление о приеме на работу в ОАО «XXX». Поскольку должности, с которой он перешел на работу в профсоюзный комитет, у ответчика не было, ему предложили вакантные должности. Истец написал заявление с просьбой принять его на работу в должности начальника лаборатории электротехнических измерений. Ознакомившись с трудовым договором, он его подписал. Но имелись замечания по должностной инструкции. Он указал, что следует исключить п. 2.16 — выполнение отдельных поручений начальника отдела № 8, т.к. данный пункт противоречит ст. 57 ТК РФ. Впоследствии ответчик отказал ему в заключении трудового договора с внесенными замечаниями в должностную инструкцию и в допуске к работе.

В судебном заседании истец иск поддержал.

Представитель ответчика иск не признал.

Суд приходит к следующему выводу.

В соответствии со ст. 375 ТК РФ истец написал заявление в ОАО «XXX» о трудоустройстве. В этот же день истцу были предложены вакантные должности.

07.10.2011 истец повторно написал заявление с просьбой принять его на работу в должности начальника лаборатории электротехнических измерений.

10.10.2011 истца пригласили в отдел кадров для заключения трудового договора.

Согласно п. 2.16 должностной инструкции начальника лаборатории средств измерений электрических и магнитных величин метрологиче-

ской службы (отдел № 8) установлено, что в обязанности начальника лаборатории входит выполнение отдельных служебных поручений начальника отдела № 8.

Поскольку, по мнению истца, п. 2.16 должностной инструкции противоречит ст. 57 ТК РФ, он внес замечания в трудовой договор, где просил исключить п. 2.16, либо внести в него дополнения.

Разрешая спор, суд исходил из того, в трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Согласно ст. 60 ТК РФ запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных настоящим кодексом и иными федеральными законами.

**ПОЛНЫЕ ТЕКСТЫ МАТЕРИАЛОВ ЖУРНАЛА
ДОСТУПНЫ ТОЛЬКО ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ**

**ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ ПРОСИМ ВАС
ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬСЯ КАК ПОДПИСЧИК,
ВЫСЛАВ ЗАЯВКУ НА АДРЕС:
TP@TOP-PERSONAL.RU**



**Всякая проблема — по сути,
клад, ибо любое улучшение
и развитие начинается
с проблемы, точнее —
с ее выявления и признания,
что она существует**

читайте в главной теме  **в ближайших выпусках**

Нина Заварзина

юрист, генеральный директор
«Легал Константин»

Алексей Гатин

управляющий партнер юридической
компании «Закон и Налоги»

Ирина Соловьева

юрист-аналитик ООО «Европейская
Юридическая Служба»

Анна Абраменко

ведущий юрист по
имущественным спорам Heads
Consulting

Владимир Зотов

адвокат

Андрей Пистоляка

частнопрактикующий юрист,
медиатор

**Эксперты  анализируют
актуальные проблемы
трудовых отношений**

Вопросы редакции  порой острые, но это жизнь. Нередко неугодных сотрудников компании пытаются уволить «под давлением». Задача журнала и его экспертов — осветить все возможные проблемы сторон и предупредить об ошибках. Даже в США, где нет Трудового кодекса, как в Европе, ПОЛОВИНА судов — трудовые. Договариваться не всегда удастся, но все стороны должны знать свои права и помнить о последствиях нарушения правил. Да, суды порой решают по-разному похожие споры. На то они и суды. Английское прецедентное право, кажется, побеждает и у нас... Мнения экспертов не только дополняют друг друга, но и сталкиваются... Решения за вами.



Увольнять законно по принуждению. Как Вы это понимаете?



Нина Заварзина

— Принуждение изначально не подразумевает законность. Есть две точки зрения на эту проблему. Во-первых, любое принуждение может рассматриваться как дискриминация, защитой от которой может быть обращение работника в суд, в том числе с требованием о компенсации морального вреда. Однако работнику будет затруднительно доказать факт дискриминационных действий со стороны работодателя. Во-вторых, принуждение может выражаться в угрозе жизни, здоровью, но это уже область не трудового, а уголовного права.

В судебной практике был такой случай: работодатель пригрозил сотруднику увольнением за прогул (пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), если тот не уйдет по собственному желанию. Работник написал заявление по собственному желанию, а затем отозвал его. Впоследствии работодатель издал приказ об увольнении за прогул. И тогда в суде работник смог доказать причинно-следственную связь и сам факт давления на него. Кроме вышеперечисленного, работнику необходимо будет самостоятельно доказать наличие обстоятельств принуждения к увольнению.

Какая может быть дискриминация и как ее можно доказать? Очевидная дискриминация по условиям труда: к примеру, все секретари сидят на ресепшене, а работник с такими же функциями и обязанностями сидит в подвале.

Как работник может защититься в случае его перемещения на другое место работы? Работник вправе требовать проведения внеочередной специальной оценки условий труда (СОУТ). Расходы по такой оценке ложатся на плечи работодателя. Работник вправе оспорить результаты СОУТ, например, если не все критерии оценены, либо результаты не отвечают фактическим обстоятельствам.

Безусловно, из любого конфликта самый оптимальный выход — это соглашение сторон. Если стороны разумны, они смогут договориться, учесть интересы каждого. Когда это возможно? Когда для работодателя увольнение работника не является самоцелью, а вызвано определенными обстоятельствами: необходимостью сокращения штата, техническими или организационными изменениями условий труда (введение новых технологий, установка нового оборудования, изменение режима работы, новые технические регламенты по производству). В этом случае статья 74 Трудового кодекса РФ говорит о том, что если при наличии таких изменений не могут быть сохранены условия труда, работодатель вправе изменить условия трудового договора. Он предлагает сотруднику новые условия, вакантные места. Работник может не согласиться, и тогда работодатель при увольнении сотрудника выплачивает ему выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка. Это среднеарифметический заработок сотрудника за 12 месяцев (без учета разовых премий, единичных поощрений).

Возвращаясь к вопросу, изначально работодатель не имеет права предлагать работнику уволиться. Только сам работник вправе самостоятельно принять это решение. Необходимо наличие воли со стороны работника.

На практике работнику крайне сложно доказать принуждение к написанию заявления об увольнении. Нередки вопиющие случаи, когда еще при приеме на работу работодатель берет у работника заявление об увольнении без проставленной даты. В этом случае работнику необходимо незамедлительно уведомить работодателя об отзыве такого заявления. Ну и в идеальном мире работник, конечно, не должен такое заявление подписывать и передавать работодателю.



Алексей Гатин

— «Увольнять законно по принуждению» — словосочетание, содержащее в себе противоречие. Законность — это, по сути, соблюдение установленных в государстве норм и правил, в том

числе соблюдение свобод и прав граждан. А принуждение — это физическое или психическое насилие, совершаемое над другим лицом с целью совершения последним каких-либо действий вопреки его воле. То есть получается, что уволить законно по принуждению — это означает уволить сотрудника по инициативе работодателя, но при этом формально соблюсти закон. Трудовой кодекс РФ не содержит норм, которые позволяли бы работодателю уволить работника просто так, без причин, хотя бы потому, что работник не вписался в коллектив по психологическому портрету, не готов поддержать миссию компании и саботирует других работников и т.д., но при этом сам работник увольняться не собирается.

Даже чтобы уволить за реальное неисполнение обязанностей по трудовому договору, совершение какого-либо проступка (опоздания на работу, прогул и т.д.), нужно оформить кипу документов, правомерность которых еще, возможно, придется отстаивать в суде. В результате работодатели ищут возможность обойти закон, но при этом не допустить негативных последствий непосредственно для самого работодателя (судебные тяжбы, финансовые риски). Но все сходится к тому, что с работником проводят беседу и просят его написать заявление об увольнении по собственному желанию, либо подписать соглашение о расторжении договора. То есть работника вынуждают содействовать оформлению увольнения так, будто бы он сам решил уйти, а на самом деле происходит увольнение по инициативе работодателя.

Вопросам принуждения к увольнению посвящен пп. «а» п. 22 Постановления Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», в силу которого при рассмотрении споров о расторжении по инициативе работника трудового договора, заключенного на неопределенный срок, а также срочного трудового договора (п. 3 ч. 1 ст. 77, ст. 80 Трудового кодекса РФ) судам необходимо иметь в виду, что расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным его волеизъявлением. Если работник утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по

собственному желанию, то это обстоятельство подлежит проверке. И обязанность доказать его возлагается на работника.

Согласно ч. 1 ст. 37 Конституции РФ труд свободен; каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Вспомним основные принципы правового регулирования трудовых отношений, которые закреплены в ст. 2 Трудового кодекса РФ:

— свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;

— запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;

— защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;

— обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;

— равенство прав и возможностей работников;

— обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование и т.д.

Таким образом, законодательство изначально ставит свободу выбора работника в трудовых отношениях в приоритет. Само понуждение к написанию заявления по собственному желанию или подписание соглашения о расторжении трудового договора является незаконным. Волеизъявление работника должно быть добровольным. Вместе с тем в ситуации, когда работника принудили написать заявление об увольнении по собственному

желанию, в суде самому работнику придется доказывать, что его волеизъявление не было добровольным. При разрешении такого рода трудовых споров юридически значимыми обстоятельствами являются обстоятельства, подтверждающие факт наличия или отсутствия волеизъявления работника.



Ирина Соловьева

— Случаи, когда работодатель хочет уволить сотрудника, но при этом ни желания работника, ни оснований для увольнения не имеется, возникают довольно часто. В подобных случаях работодатель может создавать условия труда, которые формально не противоречат закону, но ставят сотрудника в такое положение, при котором он вынужден уволиться по собственному желанию. Например, работодатель может увеличивать объем работы сотрудника, которая входит в его трудовые функции, ставить жесткие временные рамки выполнения задач, а также предъявлять более высокие требования к выполненной работе, создавая тяжелую психологическую атмосферу на рабочем месте. Таким образом работодатель принуждает работника к расторжению трудового договора по его собственной инициативе совершенно на законных основаниях. В случае если подобные действия успехом не увенчались, работодатель может предложить работнику расторгнуть трудовой договор по соглашению сторон, предложив денежную компенсацию взамен на увольнение, что тоже не будет противоречить закону.

Действия работодателя, направленные на принуждение работника уволиться могут быть в рамках закона, формально не нарушать прав и законных интересов сотрудника. Однако само по себе понуждение к увольнению является незаконным, поскольку желание уволиться должно исходить от работника, это должна быть его личная инициатива и волеизъявление, а не давление со стороны работодателя. В случае, когда в судебном порядке удастся доказать факт принуждения, намеренного ухудшения условий

труда с целью вынудить работника написать заявление об увольнении по собственному желанию, работник может быть восстановлен на работе.



Анна Абраменко

— Понуждение написать заявление об увольнении по собственному желанию является неправомерным. Поэтому писать такое заявление без наличия желания расторгнуть трудовой договор не следует. Трудовые отношения — отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции. Расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным его волеизъявлением. Вместе с тем, если работник напишет заявление об увольнении по собственному желанию, сам того не желая, придется доказывать, что его волеизъявление не было добровольным, в суде.

Зачастую работодатель находит другие рычаги давления на работника, с которым желает расстаться «по-хорошему»: тотальный контроль, претензии к выполнению трудовых обязанностей, что может повлиять на решение работника написать заявление по собственному желанию.

Андрей Пистоляка

— Уволить работника по принуждению в принципе невозможно. Если, конечно, делать это в рамках правового поля, в рамках закона. Для увольнения работника нужны соответствующие основания, предусмотренные Трудовым кодексом РФ и федеральными законами. Для чего работника принуждают к увольнению? Для того, чтобы просто от него избавиться. Ведь запугать неугодного работника и уволить «по собственному» желанию проще, чем сократить или, к примеру, уволить по соглашению сторон, да ещё платить выходное пособие.

Если рассматривать этот вопрос в рамках трудового законодательства, увольнение по принуждению законом не предусмотрено. Обычно работодатель начинает для работника устанавливать так называемые «условия нетерпимости». Для работника это означает, что от него хотят избавиться. В этот момент времени работник, по моим наблюдениям, должен сконцентрироваться и усилить внимание к работе и выполнению трудовой и технологической дисциплины. Т.е. прибытие на рабочее место и убытие с рабочего места только в соответствии с распорядком трудового дня, утвержденным руководителем этого предприятия. Уход на обед и приход с обеда только по расписанию и точка. Опоздал или раньше ушел с рабочего места — это нарушение трудовой дисциплины, за которое неминуемо последует наказание. Тут все понятно и ясно.

Куда сложнее исполнять свои трудовые функции, и здесь полет фантазии руководителя неограничен. Это будет невозможно для руководителя, если работник знает свою работу. Тут важно самому работнику уяснить свои трудовые обязанности и строго и неукоснительно их исполнять! Если работник это уяснит, уволить его будет гораздо сложнее. И, скорее всего, его просто оставят в покое и будут искать другого.



Что незаконного в принуждении работника к увольнению?

Андрей Пистоляка

— Как говорилось выше, увольнение работника по принуждению законом не предусмотрено. Незаконно в этом случае само принуждение. Принуждение или побуждение к каким-либо действиям является незаконным, если, конечно, это не государственные механизмы принуждения к исполнению каких-либо законодательных актов, постановлений, решений и т.д. Человек по своей природе наделен неотчуждаемыми правами,

в том числе свободой действий, если эти самые действия не противоречат закону. В этом случае человек свободен, и никто не вправе ограничивать его свободу.



Как уволить работника за отказ подписать новые невыгодные ему локальные нормативные акты?



Нина Заварзина

— За отказ подписать ЛНА нельзя уволить. Если работник не хочет ознакомиться с локальными нормативными актами, работодателю важно доказать факт того, что он предпринял все необходимые действия для того, чтобы ознакомить работника: составить акт об отказе работника от ознакомления, зачитать ЛНА вслух в присутствии свидетелей, копию ЛНА отправить работнику по почте — предугадывая возможный конфликт.

Вторая ситуация — работодатель принял ЛНА, изменяющий условия трудового договора. В этом случае работодатель обязан предупредить о таких изменениях за 2 месяца и предложить работникам вакантные места. А если их нет, то трудовой договор прекращается, и работнику при увольнении выплачивается выходное пособие.

Надо помнить, что не всякое организационно-технологическое изменение требует изменения трудового договора. При этом в любом случае работодатель не вправе в одностороннем порядке изменять трудовую функцию работника.



Алексей Гатин

— Чтобы ответить на этот вопрос, необходимо разобраться, в связи с чем в организации принимаются новые ЛНА. Рассмотрим случай, когда работодатель меняет условия труда в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины). Например, работодатель решил заменить старые изношенные станки на новую конвейерную систему импортного производства. Новая система имеет существенные отличия от старой, требует совершенно иной техники безопасности и т.д., поэтому работодатель обязан установить новые правила работы с новой техникой. Для этого, соответственно, разрабатываются и вводятся новые ЛНА. В данном случае применима ст. 74 Трудового кодекса РФ: «В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника».

Данная норма позволяет работодателю установить новые ЛНА в отношении изменяющихся условий труда, однако при условии, что работодатель должен уведомить работника о предстоящих условиях за два месяца. Если работник не согласен работать в новых условиях и, соответственно, отказывается подписать новые ЛНА, то работодатель обязан в письменной форме предложить работнику другую имеющуюся работу: как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ.

Теперь рассмотрим другой случай, когда работодатель выносит новый ЛНА, однако фактически условия работы не изменяются, но ужесточают положение работника. Возьмем, например, торговую компанию, работники которой в большинстве своем работают в офисе или выезжают к клиентам в целях продажи товаров. Данная компания решила ввести новый корпоративный кодекс, изменив при этом требования к внешнему виду работников, установив новые правила поведения в офисе и добавив штрафы за несоблюдение этого кодекса. Полагаю, в каждом офисе найдется работник, который не захочет выполнять новые требования, а, следовательно, и откажется от подписи данного ЛНА. В данном случае придется обратиться к ст. 72 Трудового кодекса РФ, которая гласит, что изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением отдельных случаев. То есть мы опять возвращаемся к принципу свободы труда: работник свободен в своем выборе принимать те или иные условия труда. И если изначально при устройстве на работу работник согласился с определенными правилами игры, то соглашаться на изменения по прошествии времени он не обязан, а работодатель не вправе его принуждать.



Ирина Соловьева

— Сначала необходимо определить, о каком конкретно локальном нормативном акте идет речь. Рассмотрим случай, когда принимаемый локальный нормативный акт изменяет условия трудового договора, например, режим рабочего времени. Работодатель вправе изменить условия трудового договора в одностороннем порядке, только если это вызвано изменением организационных или технологических условий труда. В данном случае работодатель обязан уведомить работника о предстоящих изменениях определенных сторонами ус-

ловий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений не позднее чем за два месяца. При отказе работника от продолжения работы в новых условиях следует увольнение с последующей выплатой выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка.

В случае если же локальный нормативный акт условия трудового договора не затрагивает, но ознакомить работника с ними необходимо, то в данном случае отказ работника ознакомиться с такими актами может быть документально зафиксирован, при этом основания для увольнения работника за сам факт отказа ознакомиться с локальным актом, на наш взгляд, отсутствуют. Однако отказ работника ознакомиться с локальными актами может повлечь отстранение работника от работы, если речь идет, например, об инструкции по технике безопасности. При этом работодатель может ставить вопрос о расторжении трудового договора со ссылкой на невыполнение работником возложенных на него обязанностей.



Анна Абраменко

— Довольно часто работодатели сталкиваются с проблемой отказа работника, уже работающего в компании, подписать локальный нормативный акт по каким-либо причинам. Здесь обычно идет разъяснительная работа с сотрудником или коррекция отдельных пунктов, по которым он не согласен, поиск компромиссного варианта. Увольнение за отказ от подписания ЛНА не предусмотрен Трудовым кодексом РФ.

Андрей Пистоляка

— При приеме на работу работника знакомят с внутренними ЛНА до подписания трудового договора. До подписания трудового договора гражданин не является сотрудником компании: он пока является соискателем, но

в случае, если трудовой договор уже подписан, и сотрудник отказывается подписывать ЛНА, составляется акт и делается пометка об отказе подписывать. Однако некоторые отказы подписывать ЛНА являются основанием к прекращению трудовых отношений. Например, инструктаж по технике безопасности.

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 372 Трудового кодекса РФ порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяется трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения. Следовательно, работник может не соглашаться с ЛНА, ухудшающим его положение. И может его оспорить в установленном законом порядке.



Как законно отправить работника в вечную командировку?



Нина Заварзина

— Есть категории граждан, которых вообще работодатель не вправе отправлять в командировки — так называемые социально слабые категории:

- беременные женщины;
- работники в возрасте до 18 лет (кроме некоторых групп работников спорта и культуры);

— работники в период действия ученического договора, если командировка не связана с ученичеством.

Только с письменного согласия работника можно направлять в командировку:

- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет;
- работников, имеющих детей-инвалидов;
- работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

Что же касается остальных граждан, то опять же стоит вспомнить, что такое командировка. Это выполнение определенного служебного задания за определенный срок. Срок может быть приказом изменен (продлен или сокращен). Но тогда работодатель должен уведомить работника, начислить доплату, возмещать иные расходы работника и т.д. И главное — по трудовому законодательству работодатель гарантирует работнику сохранение рабочего места на время его командировки и сохранение за ним среднего заработка. Поэтому целесообразность отправления работника в вечную командировку весьма сомнительна.

Что касается работника, то ему придется доказывать нарушение трудового законодательства со стороны работодателя в контексте опять же дискриминации. К примеру, условный Иванов может обратиться в суд с иском о компенсации морального вреда, так как он из-за постоянных командировок лишен общения с любимой собакой, что причиняет ему невыносимые страдания. Размер понесенного морального ущерба работнику придется доказывать самостоятельно, но не стоит рассчитывать на огромные суммы. Однако если есть объективные обстоятельства, доказывающие правоту истца, суд может встать на сторону работника.

Есть и еще один, кроме судебного, путь защиты прав работника. Работник может пожаловаться в трудовую инспекцию. Есть такой сайт — он-лайнинспекция.рф — ресурс Роструда, где работник может задать любой вопрос и получить ответ в области трудового законодательства, а также подать жалобу в установленном законом порядке. Напомню, что предписание трудового инспектора обязательно к исполнению.



Алексей Гатин

— Согласно ст. 162 Трудового кодекса РФ служебная командировка — поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются.

Итак, командировка — это поездка работника по распоряжению работодателя. Как следует из абз. 2 п. 3 Положения об особенностях направления работников в служебные командировки, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 № 749 в соответствии с ч. 2 ст. 166 ТК РФ (далее — Положение о служебных командировках), распоряжение должно быть оформлено письменно, например, в виде приказа о направлении в командировку. В приказе целесообразно указать, в частности, наименование работодателя, Ф.И.О. и должность работника, место, срок и цель командировки. Работника с приказом необходимо ознакомить, чтобы в случае его неисполнения работника можно было бы привлечь к дисциплинарной ответственности. С приказом рекомендуем ознакомить работника под подпись, поскольку при отсутствии доказательств того, что работник знал о командировке, привлечение его к дисциплинарной ответственности за неисполнение данного приказа может быть признано неправомерным.

Таким образом, работодатель вправе отправить работника в командировку без его дополнительного согласия, кроме случаев, когда трудовой

договор или Трудовой кодекс РФ (в случаях с беременными женщинами) прямо не допускает служебные командировки. Либо Трудовой кодекс РФ требует получить согласие на командировку в определенных случаях (например, получать согласие требуется у женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, у работников в возрасте до восемнадцати лет (за исключением творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле— и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений)). Длительность командировки также определяется работодателем в зависимости от целей командировки.

Исходя из определения, командировка может быть длительной, но вместе с тем она не может быть бессрочной. Однако максимальный срок служебной командировки законодательством не установлен. Определенный срок командировки должен быть отражен в приказе. Соответственно, работодатель устанавливает конкретный срок командировки, при этом командировка всегда может быть продлена.

Процедура продления срока командировки не регламентирована Трудовым кодексом РФ (ст. ст. 166 — 168 ТК РФ) и Положением о служебных командировках. На практике сложился такой порядок действий в данной ситуации: работодатель выносит приказ (распоряжение) о продлении срока командировки, содержащий причины такого продления, и уведомляет работника о продлении командировки любым доступным способом, которым можно подтвердить факт такого уведомления. При этом согласие работника на продление опять же не нужно, кроме следующих категорий работников:

- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, опекуны детей указанного возраста, другие лица, воспитыва-

вающие детей в возрасте до пяти лет без матери (см. о том, кого признают лицом, воспитывающим детей без матери);

— работники, имеющие детей-инвалидов;

— работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.



Ирина Соловьева

— Несмотря на то, что максимальный срок служебной командировки законодательством не установлен, она не может быть бессрочной, поскольку командировкой считается служебная поездка на определенный срок, установленный для выполнения работником конкретного служебного поручения. При этом продолжительность командировки руководитель должен будет определить до ее начала ввиду необходимости рассчитать размер аванса, который следует выдать работнику, а также учесть рабочее время командированного в таблице. Отправить работника в командировку, не указав срок ее окончания, невозможно.

Процедура продления срока командировки законом не предусмотрена, однако на практике часто используется работодателями. При наличии такой необходимости работодатель может издать приказ о продлении срока командировки, указав причины изменения продолжительности командировки и новый срок завершения выполнения служебного поручения. Продление командировки должно быть обоснованным. В противном случае работник может в судебном порядке признать такой приказ незаконным. При этом если аванс, выданный до начала командировки, израсходован, то работодатель должен перечислить работнику дополнительные денежные средства.

Кроме того, работодатель должен запросить согласие на продление срока служебной командировки у следующих категорий работников:

- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, опекуны детей указанного возраста, другие лица, воспитывающие детей в возрасте до пяти лет без матери;
- работники, имеющие детей-инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

Данные категории работников вправе от продления командировки отказать.



Анна Абраменко

— Командировка может быть как однодневной, так и длительной. Вместе с тем она не может быть бессрочной, поскольку согласно ст. 166 ТК РФ командировкой считается служебная поездка на определенный срок, установленный для выполнения работником конкретного служебного поручения. Максимальный срок служебной командировки законодательством не установлен.

Согласно ч. 1 ст. 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, а именно неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель вправе применить к нему дисциплинарные взыскания в виде замечания, выговора или увольнения. Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены и другие дисциплинарные взыскания (ч. 2 ст. 192 ТК РФ).

Применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, не допускается (ч. 4 ст. 192 ТК РФ). Таким образом, в случае невыполнения работником порученного ему задания, входящего в его должностные обязанности,

работодатель вправе применить только тот вид дисциплинарного взыскания, который предусмотрен законодательством.

Андрей Пистоляка

— Перед тем как отправить работника в служебную командировку, работодатель должен убедиться, не относится ли работник к категории лиц, которых в соответствии с законом запрещено направлять в служебные командировки. Этот запрет установлен в отношении беременных женщин, а также работников в возрасте до 18 лет (ч. 1 ст. 259, ст. 268 ТК РФ, абз. 1 п. 14 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1). Таких работников нельзя направлять в командировки даже при наличии их согласия. Иначе работодателя могут привлечь к административной ответственности в соответствии с ч. 1, 4 ст. 5.27 КоАП РФ за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Запрет на направление в командировку не распространяется на некоторых лиц, не достигших 18 лет (ст. 268, ч. 3 ст. 348.8 ТК РФ, абз. 1 п. 14 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1, Постановление Правительства РФ от 28.04.2007 № 252):

— относящихся к творческим работникам СМИ, организаций кинематографии, теле— и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, и иным лицам, участвующим в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений (ст. 268 ТК РФ, абз. 1 п. 14 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1). Перечень профессий и должностей указанных лиц утвержден Постановлением Правительства РФ от 28.04.2007 № 252;

— являющихся спортсменами. Условия и порядок направления их в командировку определяются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным или трудовым договорами, соглашениями, локальными нормативными актами (ч. 3 ст. 348.8 ТК РФ).

В соответствии со ст. 166 ТК РФ служебной командировкой признается направление работника для выполнения производственного задания в организацию, находящуюся в другой местности. Срок командировки и объем работы, который необходимо выполнить, определяются работодателем. Другими словами, работнику выдается командировочное удостоверение, которое имеет свой определенный работодателем срок. Поэтому по прибытии работника из командировки его можно направить заново на новый срок. И это может повторяться постоянно.



Как законно повысить нормы выработки?



Нина Заварзина

— Законно только одним способом — усовершенствовать орудие труда: вместо палки-копалки использовать экскаватор. Оптимизация организации труда обоснована, если влечет рост производительности труда.

В случае оспаривания работником действий работодателя, последнему надо будет объяснить свои решения: что это не формальное изменение, а реальное действие, влекущее модернизацию производства, повышение производительности.



Алексей Гатин

— Нормы выработки находятся в причинно-следственной связи с организационно-техническими условиями труда, поэтому могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных

либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования. Поэтому, чтобы законно повысить нормы выработки, возвращаемся к ст. 74 Трудового кодекса РФ: «В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника».

**ПО ПРИБЫТИИ РАБОТНИКА ИЗ КОМАНДИРОВКИ
ЕГО МОЖНО НАПРАВИТЬ ЗАНОВО НА НОВЫЙ
СРОК. И ЭТО МОЖЕТ ПОВТОРЯТЬСЯ ПОСТОЯННО**

Важным моментом в процедуре изменения норм выработки, как при изменении иных условий труда, является своевременное и правильное уведомление работника о предстоящих изменениях. Напомню, что согласно ст. 74 Трудового кодекса РФ уведомлять работника нужно в письменной форме не позднее чем за два месяца. Знакомить работника с новыми нормами труда нужно только лично и только под роспись.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить работнику другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работо-

датель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы, трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ.



Ирина Соловьева

— Под нормой выработки обычно понимают количество единиц продукции (услуг) определенного вида, которое должно быть выполнено одним работником или группой работников в единицу рабочего времени (час, смену, месяц) в данных организационно-технических условиях. При этом Трудовым кодексом РФ предусматривается, что нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

Следовательно, норма выработки может быть повышена работодателем в одностороннем порядке только при изменении условий труда: использование новых технологий, нового оборудования и т.п., если это обеспечило рост производительности труда.

При этом работники извещаются о внедрении новых норм труда не позднее чем за два месяца. В данном уведомлении рекомендуется указывать не только ранее действовавшие и вводимые нормы выработки, но и причины (факторы), послужившие основанием для замены норм, чтобы такой перевод был законным и обоснованным.

Андрей Пистоляка

— В соответствии со ст. 160 ТК РФ нормы выработки могут быть пересмотрены по мере совершенствования производства или внедрения новой

техники, новой технологии производства либо проведения иных мероприятий, направленных на повышение производительности труда.

В противном случае действия работодателя по повышению норм выработки могут быть признаны незаконными и подлежащими пересмотру либо отмене. Данный вопрос может быть решен в судебном порядке, обращением в государственную инспекцию труда или прокуратуру.



Как перевести топа работать в теплый подвал без окон?



Нина Заварзина

— Возвращаемся к специальной оценке условий труда. Рабочее место должно соответствовать гигиеническим, санитарным и прочим требованиям. Если результаты СОУТ будут неблагоприятными в оценке условий труда, то работодателю предстоит серьезно вложиться в приведение подвала в порядок (особые светильники, оборудование и т.д.). Плюс ему светит иск о дискриминации. Так что лучше не сажать топов в подвал без производственной необходимости.



Алексей Гатин

— Как правило, топ-менеджер является единоличным исполнительным органом организации или членом совета директоров, например. С ним, как правило, заключается трудовой договор. Хотя практика заключения со специалистами такого уровня гражданско-правовых договоров также довольно распространена. Права и обязанности топа в области трудовых отношений определяются Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами, учреди-

тельными документами организации, локальными нормативными актами, трудовым договором. Согласно ст. 57 Трудового кодекса РФ трудовой договор должен в обязательном порядке содержать условие о месте работы. На практике данное требование исполняется формально: зачастую описание места работы содержит лишь адрес работодателя. Редкий случай, когда прописывают номер офиса и тем более конкретизируют, что местом работы является рабочий стол в кабинете № 7 слева от входа у окна, например.

Если к вопросу подходить с точки зрения законодательства, то формально, если трудовой договор не содержит детального описания места работы топа, его можно перемещать по офису как угодно — это вопрос устных договоренностей. Если же топ попался предусмотрительный, и при устройстве на работу он попросил внести в трудовой договор целый райдер с подробным описанием, как должно быть обустроено его рабочее место и какой сок ему должны приносить на полдник в понедельник, то исправить такое условие будет возможно, только подписав двухстороннее соглашение.

Однако в вопросе условий работы топа, полагаю, нельзя надеяться лишь на закон. Как уже отмечалось, топы — это специалисты высокого уровня, широких познаний, поэтому, скорее всего, для свободы перемещения топа потребуется правильно выбранная мотивация. Полагаю, что хороший работник и сам согласится на ухудшение условий труда во имя сокращения затрат и получения прибыли, из которой получает свой годовой бонус.



Ирина Соловьева

— Прежде всего отметим, что перенос рабочего места внутри одного здания (или даже близлежащих зданий) не является изменением существенных условий труда, а, значит, согласие работника на это не требуется, и отказаться от такого перевода работник не может.

Переноса рабочего места в подвал, необходимо помнить о соблюдении требований, предъявляемых к рабочему месту, поскольку на работодателей возлагаются обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Интерес в данном случае представляют «ТОИ Р-45-084-01. Типовая инструкция по охране труда при работе на персональном компьютере» и «СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03. Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы». Так, согласно данным НАП, освещенность на поверхности стола в зоне размещения рабочего документа должна быть 300 — 500 лк. Освещение не должно создавать бликов на поверхности экрана. Освещенность поверхности экрана не должна быть более 300 лк. Данные нормативно-правовые акты содержат множество других правил, с которыми следует ознакомиться работодателю, планирующему перенос или оборудование рабочего места в подвале. Кроме того, существует запрет на размещение в подвале рабочих мест для отдельных профессий и для инвалидов.



Надбавки и премии — как законно лишить их работника?



Нина Заварзина

— Если надбавки и премии прописаны в ЛНА, выплаты производятся при выполнении установленных KPI — к примеру, «сделать не 10, а 20 матрешек в месяц». В этом случае работодатель никак не может лишить премии, если работник выполнил KPI, даже если он в это время грубил, опаздывал и т.п.

Другое дело, когда работодателем прописываются крайне размытые критерии достижения целей для премирования: «эффективные мероприятия, повысить производительность» и т.д. Тут работодатель самостоятельно принимает решение о выплатах, и оспорить его крайне проблематично.

Что можно посоветовать работникам? Читайте ЛНА при приеме на работу, особенно в части оплаты труда. Но даже если работник при поступлении на работу подмахнул документ, не глядя, он вправе позднее затребовать его копию у работодателя. Другое дело, что работодатель может отказать в выдаче копии, если данные документы не имеют отношения к трудовой деятельности работника.

Впрочем, ст. 62 Трудового кодекса РФ говорит, что работодатель в течение 3 дней с момент поступления обращения сотрудника обязан выдать ему копии всех документов, связанных с его работой. Если он отказывается это сделать, то работник может пожаловаться в трудовую инспекцию.



Алексей Гатин

— Работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и выполнять установленные нормы труда (ч. 2 ст. 21 ТК РФ). Работодатель может как поощрить отличившихся сотрудников, например, объявить благодарность, выдать премию, наградить ценным подарком, почетной грамотой, представить к званию лучшего по профессии, так и применить дисциплинарные взыскания (ч. 1 ст. 191, ч. 1 и 5 ст. 192 ТК РФ).

Трудовой кодекс к дисциплинарным взысканиям относит:

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

Однако лишение премии не входит в состав дисциплинарных взысканий, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

При этом надбавки и премии входят в состав стимулирующих выплат, которые, в свою очередь, входят в состав заработной платы (ст. 129 ТК РФ).

Понятие «заработная плата» (оплата труда работника) закреплено в статье 129 Трудового кодекса РФ — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера. И стимулирующие выплаты — доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

На основании частей 1 и 2 статьи 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда и премирования. Премия является поощрением работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности.

Системы премирования устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 135 ТК РФ).

Исходя из изложенного, в случае недобросовестного исполнения или неисполнения работником своих трудовых обязанностей, работодателем премия не выплачивается или может быть выплачена в меньшем размере на его усмотрение. Но при этом работодатель в локальном нормативном акте (например, в положении о премировании) или коллективном договоре должен закрепить условия премирования, указав, что за совершение дисциплинарных проступков (неисполнение трудовых обязанностей, в том числе повлекшее за собой объявление выговора) работнику премия не выплачивается либо выплачивается в меньшем размере. Таким образом, работодатель будет вправе лишить премии работника, не исполняющего свои трудовые обязанности, или которому объявлен выговор за дисциплинарный проступок.



Ирина Соловьева

— Надбавки и премии могут быть установлены либо трудовым договором, либо нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами, коллективным договором, соглашением. Законная возможность лишения работника премии или надбавки связана с тем, какой характер они носят. Начисление выплат и надбавок стимулирующего характера ставится в зависимость от усмотрения работодателя и не является гарантированным.

Если в трудовом договоре и (или) коллективном договоре, соглашении, локальном нормативном акте (в частности, в положении об оплате труда и премировании сотрудников) установлены критерии, при соответствии которым работник получает данные выплаты, то при невыполнении таких критериев работник может быть лишен такой надбавки или премии. Установление зависимости права на стимулирующие выплаты от надлежащего выполнения трудовых обязанностей не будет нарушением прав работника. Лишить же работника компенсационных надбавок и премий, которые выплачиваются за работу в условиях, например, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях в одностороннем порядке не представляется возможным.



Анна Абраменко

— Отметим, что работодатель в силу совокупности положений ч. 1 ст. 8, абз. 7 ч. 1 ст. 22, ч. 2 ст. 135 ТК РФ вправе в локальном нормативном акте предусмотреть основания неначисления премии работнику. Одним из таких оснований может быть, например, привлечение работника к дисциплинарной ответственности (в виде замечания, выговора или увольнения) в том временном периоде, по результатам работы за который осуществляется премирование.

Из приведенных норм следует, что основаниями для премирования работника являются его добросовестный труд и соблюдение трудовой дис-

циплины. В случае если работник совершил дисциплинарный проступок, ненадлежаще выполнил или вовсе не выполнил поручение, непосредственно связанное с его трудовой функцией, работодатель может лишить его премии (депремировать) полностью или частично.

Однако правильнее говорить не о лишении премии, а о ее начислении по определенным основаниям, предусмотренным в локальном нормативном акте. Среди этих оснований могут быть: опоздание сотрудника на работу, прогул, появление на работе в состоянии опьянения, совершение им

**РАБОТОДАТЕЛЬ ИМЕЕТ ПРАВО В ЦЕЛЯХ
УЛУЧШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА
НЕ ТОЛЬКО ВЫПЛАЧИВАТЬ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ
ВЫПЛАТЫ, НО И ЛИШАТЬ ИХ**

по месту работы хищения, установленное нарушение работником требований охраны труда, повлекшее тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) и т.п. Когда работник временно нетрудоспособен, он не исполняет свои трудовые обязанности; подтверждением уважительности причин этому служит листок нетрудоспособности. Поэтому лишать сотрудника премии за то, что он отсутствовал на работе по уважительным причинам, означало бы нарушить его права и применить запрещенную законом дискриминацию.

Андрей Пистоляка

- Наказать работника, лишив его надбавки или (и) премии, не нарушая трудовое законодательство, в порядке ст. 192 ТК РФ, возможно в случае:
- за нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка;

- за систематическое невыполнение трудовых обязанностей;
- за отказ от выполнения трудового задания и поручений руководителя, связанных с трудовыми обязанностями;
- за опоздание на рабочее место или уход раньше с рабочего места;
- за нанесение материального ущерба и порчу имущества.

Лишение премии, равно как и ее выплата, расценивается трудовым законодательством как стимулирование работы работника. Следовательно, работодатель имеет право в целях улучшения производительности труда не только выплачивать дополнительные выплаты, но и лишать их.



Как законно обосновать понижение заработной платы?



Нина Заварзина

— Ухудшать условия оплаты труда работодатель не вправе, но у работника может снизиться объем задач. К примеру, часть его обязанностей передана на аутсорсинг. В таком случае работодатель в порядке 74 статьи ТК РФ должен уведомить сотрудника за 2 месяца и выполнить иные требования законодательства. При несогласии работника с новыми условиями и его последующем увольнении работодатель выплачивает сотруднику двухнедельный заработок. Таким образом, если хотим снизить зарплату, мы должны снизить объем обязанностей.

Но и тогда сотрудник может оспорить решение работодателя, доказав, к примеру, что его работа обходится компании дешевле, чем работа компании на аутсорсинге, ссылаясь на притворность сделки, заключенной работодателем.



Алексей Гатин

— Понижение заработной платы — это изменение условий трудового договора с работником. Порядок изменения трудового договора установлен в главе 12 Трудового кодекса РФ. Это либо статья 72 (изменение определенных сторонами условий трудового договора по соглашению сторон трудового договора), либо статья 74 (изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда. Полагаю, что именно 74 статья Трудового кодекса РФ имеет ответ о законном понижении заработной платы.

Итак, Трудовой кодекс РФ позволяет менять условия труда, если в организации происходят организационные или технологические изменения, и сохранить прежние условия трудового договора невозможно. В ст. 74 Трудового кодекса РФ дается открытый перечень примеров организационных или технологических изменений условий труда:

- изменения в технике и технологии производства,
- структурная реорганизация производства,
- другие причины.

Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» указывает еще один пример изменения технологических условий труда — совершенствование рабочих мест на основе их аттестации.

Перечень технологических и организационных причин можно дополнить такими примерами:

- введение новых режимов труда (например, двухсменного режима вместо трехсменного);
- изменение систем нормирования труда (например, изменение норм оплаты за единицу выработанной продукции);

— перераспределение рабочих задач и зон ответственности между структурными подразделениями организации и т.д.

Таким образом, если в компании происходят структурные и технологические изменения, то именно они и могут лечь в обоснование причин уменьшения заработной платы.



Ирина Соловьева

— Заработная плата включает в себя не только должностной оклад, но и выплаты стимулирующего и компенсационного характера. Работодатель вправе в одностороннем порядке снизить размер заработной платы в части стимулирующих выплат при наличии соответствующих условий в трудовом договоре и (или) в локальном нормативном акте (в частности, положении об оплате труда и премировании сотрудников), коллективном договоре, соглашении. Трудовым законодательством не предусмотрено право работодателя наложить штраф на работника, уменьшив тем самым заработную плату последнего. Понижение заработной платы может быть обосновано изменением организационных или технологических условий труда. В данном случае работодателю необходимо соблюсти предусмотренную процедуру: уведомить работника, предложить другую работу, в случае отказа выплатить компенсации.



Анна Абраменко

— Уменьшение заработной платы — это изменение условий трудового договора работодателем в одностороннем порядке. Для этого в ТК РФ предусмотрена ст. 74, применение которой является непростой задачей и должно быть обосновано не только желанием работодателя, но и объективными обстоятельствами. К ним законодатель относит:

— изменение организационных или технологических условий труда;

— невозможность сохранять положения трудового договора на прежних условиях.

Важно знать о том, что в случае судебного разбирательства относительно правомерности применения ст. 74 ТК РФ работодатель обязан будет доказать необходимость и правомерность одностороннего изменения условий трудового договора ввиду организационных или технологических изменений условий труда (п. 21 Постановления № 2). В первую очередь нужно будет доказать и сам факт изменения условий труда. Также существует важное ограничение: нельзя изменять трудовую функцию работника, а в измененных условиях положение работника не может быть хуже, чем в соответствии с условиями коллективного договора, соглашения, если таковые были заключены.

Итак, если в компании действительно назрели организационные или технологические изменения, которые влекут необходимость снижения заработной платы работникам, следует документально отразить этот процесс:

1. Необходимо документально зафиксировать организационные или технологические изменения условий труда приказом организации, касающимся организационных и технологических изменений условий труда

2. Издание приказа об изменении условий трудовых договоров

3. Уведомление работников о предстоящих изменениях. Если работник отказывается получать уведомление под личную подпись, необходимо это зафиксировать соответствующим актом и зачитать данное уведомление работнику вслух в присутствии подписавших акт лиц, сделав об этом отметку в акте.

4. Если работник соглашается с изменением условий, с ним следует подписать дополнительное соглашение об изменении заработной платы. Если работник отказывается от работы на новых условиях, в его трудовую книжку вносится запись об увольнении по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Андрей Пистоляка

— Снизить заработную плату работнику можно, например:

1) по соглашению с работником (методом перевода работника на другую должность, менее оплачиваемую, пересмотра трудовых обязанностей в сторону уменьшения);

2) в одностороннем порядке. Но при этом необходимо соблюдать определенные условия, т.к. снижать заработную плату в условиях, не связанных с технологическими изменениями на производстве, организация не в праве.

3) по соглашению сторон. Только если работник на это согласится. Такое соглашение необходимо оформить документально. Издать приказ по предприятию и подписать дополнительное соглашение к трудовому договору.



Ненормированный график. Что делать, если работник не желает его принимать?



Нина Заварзина

— Работодатель приказом может установить список должностей с ненормированным рабочим днем и, приглашая работника на должность, сообщить о ненормированном рабочем графике. Заключив трудовой договор с таким условием, работник не может отказаться от его выполнения. Однако и работодателю следует помнить, что привлечение работника с ненормированным рабочим днем к работе за пределами рабочего времени не должно быть систематическим.

Ввести принудительно ненормированный рабочий день законными способами фактически нельзя. Можно изменить продолжительность рабочей смены при технологических реорганизациях и т.д., но это надо будет обосновывать.

Кроме того, есть категории работников, для которых ненормированный рабочий день запрещен:

- лица до 18 лет
- люди на вредном опасном производстве и т.д.



Ирина Соловьева

— Ненормированный график может быть связан с ненормированным рабочим днем либо сверхурочной работой. Ненормированный рабочий день — режим рабочего времени, который следует прописывать в трудовом договоре, если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя. Соответственно, если работник не принимался на работу с ненормированным рабочим днем, для введения в отношении него данного режима необходимо внести изменения в условия трудового договора, что, по общему правилу, делается только по соглашению сторон. По инициативе работодателя может быть измен режим работы работника на неполный рабочий день в случае, в частности, изменения определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда. Если работник отказывается от изменения режима работы и от предложенной взамен работы, то трудовой договор подлежит прекращению. Ненормированный график в виде сверхурочной работы не относится к условиям трудового договора, и допускается только с письменного согласия работника. Если работник не желает работать сверхурочно, то допускается привлечение работника к данной работе без его согласия только при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, острой производственной необходимости и при подобных случаях.



Анна Абраменко

— Ненормированный рабочий день — это особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ст. 101 ТК РФ).

Особенностью данного режима является такой характер работы, который по независящим от работника причинам зачастую не позволяет выполнять определенные трудовые функции в рабочее время. Например, установление ненормированного рабочего дня главной медицинской сестре детской больницы позволит привлекать ее к работе после окончания рабочего дня, если в это время поступили дети на лечение, и необходимо распределить их по отделениям. Установление данного режима работы юристу позволит привлекать его к участию в судебных заседаниях, начало или окончание которых может быть за пределами рабочего времени.

Привлекать к работе работника, которому установлен ненормированный рабочий день, можно как до начала рабочего дня, так и после его окончания (письмо Роструда от 07.06.2008 № 1316-6-1). При этом получать согласие работника на привлечение его к работе в данном режиме не требуется.

Необходимо помнить, что при таком режиме работник обязан приходить на работу к началу рабочего дня, как и остальные, а уходить с работы — не раньше окончания рабочего дня. Иными словами, на него распространяется правило, установленное в локальном акте работодателя, о времени начала и окончания рабочего дня так же, как и на остальных работников.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем работодатель вправе определить самостоятельно, зафиксировав его в коллективном договоре, соглашении, локальном нормативном акте (ст. 101 ТК РФ). Перед заключением трудового договора работника необходимо ознакомить с локальными нормативными актами, в которых установлен

перечень должностей с ненормированным рабочим днем, а также вид и размер компенсации за работу в таком режиме.

После этого с работником заключается трудовой договор, в который вносится условие о работе в режиме ненормированного рабочего дня (абз. 6 ч. 2 ст. 57, ч. 1 ст. 100, ст. 101 ТК РФ). Необходимо учитывать, что должность работника должна быть включена в перечень должностей с ненормированным рабочим днем, установленный в соответствии со ст. 101 ТК РФ.

Следует отметить, что работника, отказавшегося выполнять работу в таком режиме, нельзя привлечь к дисциплинарной ответственности, если в трудовом договоре предусмотрено условие о работе в режиме ненормированного рабочего дня, но в соответствующем перечне должностей не указана. Эта позиция отражена в определении Санкт-Петербургского городского суда от 12.11.2013 № 33-16209/2013.

Андрей Пистоляка

— Систематическое привлечение работника к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени может рассматриваться органами, осуществляющими надзор и контроль, и судебными органами как сверхурочная работа, за которую положена соответствующая компенсация. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени осуществляется только на основании распоряжения работодателя. Такие распоряжения должны происходить только при необходимости и обладать характером эпизодичности. Если же работодатель злоупотребляет правом и привлекает работника без явной необходимости чрезмерно часто, действия работодателя можно оспорить в суде. В данном случае суд может признать переработку при ненормированном рабочем дне прикрытием сверхурочной работы, которая оплачивается дополнительно. В письме Роструда от 07.06.2008 № 1316-6-1 особо отмечено, что привлечение работников к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени не должно носить систематического характера, а происходить время от времени (эпизодически) и в определенных случаях.



Моббинг — как компания может доказать, что работник все придумал (они его любят и хотят лишь роста его эффективности)?



Нина Заварзина

— За рубежом это также называется moral harassment. К сожалению, в нашей судебной практике пока не сложился подход о том, что работник излагает факты, а работодатель доказывает свою непричастность. В настоящее время бремя доказывания целиком несет работник.

Здесь опять же применима единственная работающая норма — о запрете дискриминации по половому, расовому и иным признакам. К примеру, в штате 20 электриков, у всех свободный график, но дисциплинарное взыскание получает только один. Для защиты работнику придется собирать доказательства: вызывать нотариуса и фиксировать факт, что его не пускают на рабочее место, фиксировать документами каждое движение, писать служебные записки и вручать их под роспись т.д. Но для этого работнику надо обладать недюжинной силой самообладания.

Часто суды понимают, что работник в связке с работодателем более слабая фигура и нуждается в защите. Несмотря на наше жесткое трудовое законодательство, у работодателя в разы больше возможностей нарушать закон.



Ирина Соловьева

— Моббинг — нежелательная и нерекондуемая форма психологического давления на сотрудника в трудовом коллек-

тиве с целью его выживания, увольнения. Вы наверняка зададите вопрос «почему нежелательная и nereкомендуемая?». Обиженный и уволенный бывший сотрудник, конечно же, пойдет в суд с иском о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за период вынужденного прогула. Так, например, в судебной практике в качестве одного из доводов нарушения трудовых прав работники ссылались на моббинг (см., например, апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 20.04.2016 № 33-7524/2016 по делу № 2-6328/2015; определение Московского городского суда от 24.11.2014 № 4Г/3-10087/14; апелляционное определение Волгоградского областного суда от 10.10.2014 по делу № 33-10598/2014; апелляционное определение Новосибирского областного суда от 22.04.2014 по делу № 33-3530\2014г.; кассационное определение Пермского краевого суда от 23.05.2011 по делу № 33-4995).

В случае с моббингом доказать что-либо его жертве очень тяжело. В случае увольнения в ситуации с моббингом работодателю необходимо обеспечить соблюдение процедуры, правильное оформление документов об увольнении.



Анна Абраменко

— Психологическое преследование (моббинг, домогательство) хорошо знакомо российским работникам и работодателям. Еще в 2010 г. отмечалось, что жертвами офисного террора в России становятся от 5 до 20 процентов работников. Несмотря на то, что в России отсутствуют как законодательство, так и судебная практика по защите работника от стресса и домогательства, фундаментальные основы для принятия соответствующих актов есть. Кроме того, может быть использован и опыт европейских стран.

Анализ судебной практики позволяет сделать вывод о том, что европейские суды под моббингом понимают противозаконное поведение, отвечающее следующим признакам:

- 1) намеренность враждебного поведения;
- 2) повторяемость оскорбительных актов;
- 3) направленность на преследование работника;
- 4) вредное воздействие на его психическое и физическое здоровье;
- 5) наличие причинной связи между вредом здоровью и незаконным поведением.

Работник, обжалующий незаконное поведение работодателя, которое состояло из многочисленных фактов препятствия работнику в работе, наложения на него необоснованных дисциплинарных взысканий, фактически может доказать причинную связь между каждым действием работодателя и нервным расстройством работника. В связи с этим работодателю необходимо не игнорировать такие прецеденты на работе и стараться проводить внутреннее расследование, если поступает соответствующая жалоба от работника.

Андрей Пистоляка

— Предотвратить моббинг во многих случаях невозможно, так как причинно-следственная связь поступков потенциальной жертвы и последующей «травли» не очевидна. Если вы подверглись моббингу, создавайте иллюзию игнорирования с вашей стороны всех попыток вас запугать, обидеть и т.д. Без психологического эффекта мотивация у организаторов моббинга продолжать его пропадает. Выявите лидера моббинга и дискредитируйте его всеми возможными средствами. Дискредитация лидера или даже попытки такой дискредитации позволят прекратить травлю из-за социального самосохранения. Если не представляется возможным дискредитировать лидера — дискредитируйте самого социально слабого участника моббинга. Это переключит группу на него и одновременно продемонстрирует другим участникам моббинга опасность действий против вас.



Рабочее место в коридоре офиса — может ли работник оспорить такое счастье? Есть ли шансы?



Нина Заварзина

— Мы уже об этом говорили — внеочередная специальная оценка условий труда. Да, работодателю придется выполнять ее предписания. Другой извечный вопрос — а нужно ли это было? Не было ли других вариантов достигнуть консенсуса?



Ирина Соловьева

— Рабочее место сотрудника должно соответствовать требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором. Однако, как и в случае с подвалом, рассмотренным выше, перенос рабочего места в коридор офиса оспорить достаточно сложно, так как данное обстоятельство не является изменением существенных условий труда. При этом Трудовой кодекс РФ не содержит запрет на организацию рабочего места в коридоре помещения. Шанс оспорить «такое счастье» есть только в том случае, если работодателем будут нарушены нормативы охраны труда, предъявляемые к рабочему месту. Поскольку на работодателей возлагаются обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда, рабочее место должно быть оборудовано в соответствии с требованиями, предъявляемыми СанПиН к освещенности и прочим характеристикам рабочего места (см., например, «СанПиН 2.2.0.555-96. 2.2. Гигиена труда. Гигиенические требования к условиям труда женщин. Санитарные правила и нормы»; Сани-

тарные правила СП 2.2.9.2510-09 «Гигиенические требования к условиям труда инвалидов»; «ТОИ Р-45-084-01. Типовая инструкция по охране труда при работе на персональном компьютере» и «СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03. 2.2.2. Гигиена труда, технологические процессы, сырье, материалы, оборудование, рабочий инструмент. 2.4. Гигиена детей и подростков. Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы. Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы»).

В случае если неправильная организация рабочего места, нарушение нормативов охраны труда привели к профессиональному заболеванию работника, то работник может обратиться в суд с иском, к примеру, о компенсации морального вреда (см., например, апелляционное определение Новосибирского областного суда от 28.01.2016 по делу № 33-488/2016; определение Красноярского краевого суда от 31.03.2016 № 4г-228/2016).



Анна Абраменко

— Относительно рабочего места процедура оценки условий труда завершается комплексной оценкой состояния условий труда на рабочем месте, которая включает в себя результаты следующих оценок:

- класса (подкласса) условий труда, установленного по результатам оценки соответствия условий труда гигиеническим нормативам;
- класса условий труда по травмоопасности;
- обеспеченности работников СИЗ.

Рабочее место признается аттестованным с комплексной оценкой условий труда «соответствует государственным нормативным требованиям охраны труда», если установлено соответствие условий труда на рабочем месте гигиеническим нормативам, соответствие рабочего места требова-

ниям обеспеченности работников СИЗ, и при оценке травмоопасности рабочего места не выявлено несоответствия требованиям охраны труда (п. 37 Порядка проведения аттестации).

В случае обращения работника с жалобой о нарушении условий труда работодателю необходимо будет доказать обратное.



За какие дела о восстановлении работника берется ваша компания, а за какие нет? Примерные расценки?



Нина Заварзина

— Мы не беремся за дела, когда со стороны работника имеет место скрытое вымогательство. Как мы определяем? Работодателем предприняты все меры к соблюдению законодательства, а работник, будучи осведомленным о требованиях закона, злоупотребляет своими правами. К примеру, работодателю предъявляется листок о нетрудоспособности после получения расчета при увольнении. В таких случаях суд встает на сторону работодателя, и увольнение признается законным.

Есть другие варианты, когда работодатели намеренно ухудшают условия, размер оплаты труда и не выполняют свои обязательства, пользуясь, в том числе, и низкой юридической грамотностью сотрудников, принуждая их к увольнению. К примеру, так называемая «альтернативная ликвидация», когда компания юридически переводится в другой регион со сменой руководства, и работники не могут получить зарплату. Или перемещение

работников на другое место работы в рамках одного субъекта федерации (как было с Новой Москвой). В этом случае суд может встать на сторону сотрудника.



Алексей Гатин

— Трудовые споры — весьма специфические дела, ведь, по сути, здесь спорят затронутые чувства уволенного работника и сухость доказательств. Как правило, исход дела зависит от того, насколько грамотно составлены документы по увольнению. Порой уволенным сотрудником движет сила негодования, обиды, гнева и желание расправы, и пока человек на пике эмоций, он живет мыслью идти в суд и разобраться с обидчиком. Но мы стараемся формально подходить к вопросу, ведь суду нужно представить доказательства, а таких доказательств может и не быть. Если соблюден законный порядок увольнения, все документы оформлены в соответствии с установленными требованиями, оснований для восстановления на работе нет, то мы рекомендуем работникам оставить идею судебной тяжбы. Хотя бывали случаи, когда суд верил эмоциям работника и выносил решение в его пользу, даже если работодатель представил максимум доказательств против, но это, скорее, исключение из правил.

В нашей компании нет фиксированной ставки на услуги по трудовым спорам. Мы стараемся демократично подходить к данному вопросу, ведь стоимость услуг зависит от стоимости наших затрат на судебную тяжбу, а эти затраты согласуются со сложностью дела. Изучив представленные клиентом документы, мы можем предположить, в какое количество судебных заседаний может пройти процесс, потребуется ли проводить судебную экспертизу и т.д. И из предполагаемых затрат уже формируется цена. Как правило, стоимость услуг мы разбиваем на две части — аванс, который покрывает наши расходы и гонорар успеха, который является нашим вознаграждением за успешный процесс. Он выплачивается, только если решение суда вынесено в пользу работника.



Ирина Соловьева

— Наша компания предлагает полный спектр традиционных юридических услуг — от срочных юридических консультаций до представительства в суде и в иных государственных органах. Юридическая помощь оказывается как очно, так и дистанционно, путем телефонной коммуникации 24 часа в сутки.

Юристы и адвокаты принимают в работу гражданские дела по трудовым спорам после тщательного изучения материалов дела при наличии положительных перспектив рассмотрения спора. Стоимость ведения дел по данной категории составляет от 35 000 рублей и зависит от сложности дела и места нахождения суда.



Анна Абраменко

— Компания имеет опыт в решении трудовых споров как на стадии досудебного урегулирования, так и на стадии судебного разбирательства. В случае если со стороны работодателя применяются недопустимые меры воздействия на работника, либо процедура увольнения не соблюдена надлежащим образом, мы встаем на защиту трудовых прав незаконно уволенных работников. Однако зачастую и работники злоупотребляют своими правами и инициируют судебные процессы с требованиями, не основанными на нормах трудового законодательства. В таких случаях юристы могут встать на сторону работодателя, объективно оценив ситуацию в рамках правового поля.



Какие трудовые проблемы Вам доводилось решать и в чем была суть?

Владимир Зотов

— В основном, приходилось решать проблемы, связанные с попытками работодателя заставить работника компенсировать убытки работодателя, мотивируя это растратой или недостачей вверенного товара, а также невыплатами заработной платы и денежных компенсаций при увольнении.

Суть проблемы в первой категории дел состоит в том, что владельцы бизнеса, устанавливая правила работы в своих фирмах, забывают, что товарно-материальные ценности, переданные работнику на реализацию, подлежат строгому учету, а равно и выручка, полученная от реализации товара. Очень часто, когда владельцу бизнеса, а еще хуже, когда его родственникам, работающим в этой же фирме, срочно требуются наличные деньги, а взять их можно только у продавца, реализующего товар, озвученные выше лица, пользуясь своим положением, а иногда и угрозами, из кассы забирают определенную сумму денег, за которую нигде не расписываются. Впоследствии, путем проведения инвентаризации, списывают эту сумму как недостачу или растрату на определенного продавца, после чего начинают требовать с продавца возмещения в кассу денежных средств, угрожая ему уголовной статьей. Вторая категория дел очень простая, т.к. работодатель, игнорируя положения трудового законодательства, начисляет денежные средства и не выплачивает их в установленный срок. С июня 2016 года подобная категория дел решается просто — судебным приказом. Теперь никто не будет в суде разбираться и слушать доводы работодателя о причине невыплаты денежных средств, ему просто выдадут приказ о выплате.



Какие ошибки нельзя совершать топ-менеджерам при оформлении на работу?

Владимир Зотов

— В первую очередь, при оформлении на работу в соответствии со ст. 68 ТК РФ работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, связанными с будущей трудовой деятельностью работника, а также с коллективным договором, если таковой имеется на предприятии. Кроме того, работодатель обязан заключить с работником трудовой договор в письменной форме с выдачей второго экземпляра договора работнику. Соответственно, факт приема на работу должен быть зафиксирован в трудовой книжке работника. Кадровым работникам необходимо выяснить, работал или нет новый работник за последние два года на должностях государственной или муниципальной службы. В случае если с момента его увольнения с государственной или муниципальной службы прошло менее двух лет, предприятие обязано сообщить в течение 10-ти дней на его прежнее место работы о заключении трудового договора. В противном случае предприятие ждет административное наказание в виде серьезного штрафа.



Сколько времени и сил надо потратить на создание правовой системы в компании для защиты от споров с работниками? Примерная цена вопроса?

Владимир Зотов

— На мой взгляд и практический опыт, создание правовых систем, которые не позволят работникам спорить с предприятием, невозможно в силу того, что каждая работа и каждое взаимоотношение между работником и работодателем уникально. И всегда могут возникнуть ситуации, в которых взгляды работника и работодателя разойдутся. Вместе с тем создание правовой системы, которая сведет к минимуму претензии работников к предприятию, возможно. В зависимости от сферы деятельности предприятия, количества работников, штатных расписаний и должностей, подготовка полного пакета документов может занять от двух недель до полугода. Цена вопроса в данном случае будет варьироваться от 15 т.р. (небольшая фирма) до 500-600 т.р. (завод). Если это крупное предприятие с филиалами и к тому же с международными, то цена вопроса, соответственно, будет выше, т.к. трудовые отношения с иностранными работниками требуют особого внимания и построения отношений.



Чаще работники пробуют взыскать с компании «черную» часть зарплаты? Вы беретесь за такие дела? Успешно?



Анна Абраменко

— Что касается взыскания заработной платы «в конвертах», то здесь возникает противоречивая ситуация. Официально оформленный сотрудник формально по трудовому договору и текущей отчетности получает заработную плату в несколько раз меньше фактической, но доказать в суде это достаточно сложно. Термин «серая заработная плата» по своей природе является не вполне правовым и обозначает перечисление денег работникам, которое не учитывается при налогообложении. Априори «серые» заработные платы не признаются законными, они не отражены в трудовом договоре, в связи с чем взыскание их в будущем с работодателя при увольнении сотрудника представляется весьма затруднительным.

Допустим, работнику, с его слов, выдавалось две суммы заработной платы: официальная, размер которой указан в договоре, и неофициальная. Наличие «серой» заработной платы работник в суде подтверждал показаниями свидетелей, справкой, выданной работодателем для получения кредита, электронной перепиской работника с главным бухгалтером организации-работодателя. Данным доказательствам суд дает следующую оценку: свидетельские показания являются недопустимым доказательством по данному делу в соответствии со ст. 60 Гражданского процессуального кодекса РФ и ст. 72 Трудового кодекса РФ. Справка для получения кредита не подтверждает наличие договоренности между истцом и рабо-

тодателем о продолжении действия устного соглашения о выплате дополнительной заработной платы истцу, поэтому не может являться относимым доказательством. Не может являться относимым доказательством размера взыскиваемой задолженности по заработной плате и электронная переписка истца с лицом, занимающим должность главного бухгалтера.

Важный вывод для правоприменительной практики делает суд в своем решении: сам по себе факт выплаты на каком-либо предприятии «серой» зарплаты не является основанием для ее взыскания, поскольку из норм ТК РФ вытекает, что закон придает юридическое значение только официальной заработной плате (ст. 136 ТК РФ), в связи с чем даже при установлении достаточных данных о выплате таковой, это не может повлечь за собой взыскания таких сумм в качестве оплаты труда работника. Выплата неофициальной зарплаты не порождает никаких позитивных юридических последствий.

Данный вывод подтверждается судебной практикой по таким спорам, а именно: апелляционным определением Кировского областного суда от 10.04.2014, апелляционным определением Омского областного суда от 10.12.2014 по делу № 33-8117/2014, апелляционным определением Свердловского областного суда от 01.10.2014 по делу № 33-12812/2014.

Владимир Зотов

— Несомненно, работники часто пробуют взыскать с работодателя «черную часть» зарплаты. Однако это очень трудно сделать, т.к. простой работник не обладает бухгалтерскими документами, на основании которых можно взыскать эту часть денежных средств. При этом свидетели, знающие о существовании «черной части» зарплаты не очень охотно готовы давать показания против своего работодателя. Да, я берусь за такие дела после того, как изучу представленные документы и выясню, какие документы и информацию сможет предоставить мой доверитель. У меня на практике было три случая, когда дело касалось «черной части» зарплаты. В двух случаях я выступал в защиту работников, а в одном случае в интересах ра-

ботодателя. И во всех трех случаях мне удалось отстоять точку зрения на этот вопрос своего доверителя. Немаловажным было то обстоятельство, что в одном случае работником, требующим «черную часть» зарплаты, был главный бухгалтер, а во втором случае — начальник кадровой службы, т.е. не последние лица в компаниях. Все три случая мне удалось решить в досудебном порядке, разъясняя сторонам последствия, которые могут возникнуть из-за неудовлетворения требований друг к другу. Поверьте, договариваться лучше, чем судиться.



Коллективные споры ушли в прошлое?



Анна Абраменко

— Что касается коллективных трудовых споров, то, безусловно, на сегодняшний день столкнуться с ними в судах общей юрисдикции можно крайне редко, в отличие от индивидуальных. Тем не менее законом предусмотрены случаи обращения в суд с коллективным иском, а именно по вопросам признания забастовки незаконной, защиты трудовых прав работников, признания локального нормативного акта незаконным или недействительным. В отличие от индивидуальных споров данная категория трудовых споров разрешается посредством специальных примирительных процедур (ст. 401 ТК РФ), что позволяет выдвигать требования, не связанные напрямую с правовыми нормами. Поэтому чаще такие споры решаются на стадии досудебного урегулирования спора.

Владимир Зотов

— Не могу сказать, что коллективные споры пропали совсем, изредка они возникают, но не так часто, как раньше. И не такие громкие и масштабные, как

в 90-е начало 2000-х. Возможно, снижение количества коллективных трудовых споров обусловлено простым уменьшением количества предприятий, на которых заключаются коллективные трудовые договоры, и значительным сокращением на предприятиях профсоюзных организаций, которые последние годы существуют, в основном, только для галочки и не решают проблем работников.



Взыскание акционерами ущерба от ошибок в управлении компанией наемным CEO — как стоит проводить это на практике? Как суды решают эти споры?



Анна Абраменко

— По вопросу взыскания ущерба с CEO важно понимать, что законодательное определение понятия «CEO» отсутствует. Обычно под CEO понимается высшее должностное лицо компании, определяющее общую стратегию компании, принимающее решения на высшем уровне. Но поскольку фактически эта должность зависит от управленческой структуры конкретной компании, им может выступать как первое лицо компании, так и, к примеру, один из директоров, к компетенции которого отнесён определённый круг обязанностей. Таким образом, понятие «CEO» можно отождествить с понятием «директор» по смыслу, которым наделил его Пленум ВАС РФ в Постановлении от 30 июля 2013 года № 62. Необходимо отметить, что Постановление Пленума ВАС РФ от 30

июля 2013 года № 62 стало отправным в вопросах взыскания акционерами с СЕО ущерба от ошибок в управлении компанией. До принятия вышеуказанного Постановления ВАС РФ судебная практика по данной категории дел складывалась весьма противоречивой и неоднозначной.

Показательно в этом отношении следующее судебное дело, в ходе которого истец прошел все судебные инстанции и добился-таки удовлетворения своих исковых требований о взыскании с СЕО ущерба, причинённого компании. Истец обратился в арбитражный суд Челябинской области с иском к генеральному директору ЗАО о возмещении причинённых обществу убытков в виде наложения административного штрафа на общество в размере 500 000 рублей. В обоснование исковых требований истец указал, что генеральный директор ЗАО в силу занимаемой в обществе должности несет ответственность за достоверность финансовой отчетности, и именно в его обязанности входило включение в годовой отчет общества сведений о чистых активах общества. По мнению истца, неисполнение генеральным директором своих обязанностей и непринятие зависящих от него мер по включению в отчет за 2011 год информации о чистых активах акционерного общества привело к причинению обществу убытков в сумме 500 000 рублей. Решением арбитражного суда Челябинской области от 15.07.2013 по делу № А76-8286/2013 истцу в удовлетворении исковых требований было отказано.

Истец, не согласившись с решением арбитражного суда первой инстанции, обжаловал данное судебное решение. Однако постановлением Восемнадцатого арбитражного апелляционного суда от 19.09.2013 обжалуемое решение было оставлено без изменения, а апелляционная жалоба — без удовлетворения. Федеральный арбитражный суд Уральского округа постановлением от 20.01.2014 отменил решение суда первой инстанции и постановление суда апелляционной инстанции по делу № А76-8286/2013, направив дело на новое рассмотрение.

Далее суд первой инстанции пришёл к выводу о необходимости удовлетворить исковые требования истца, указав, что представитель ответчика в поясне-

ниях относительно предмета спора ссылался на то, что ущерб обществу причинён не был, так как штраф в размере 500 000 рублей на момент рассмотрения спора обществом выплачен не был. Кроме того, как пояснил сам ответчик, он осознавал, что итоги работы акционерного общества за 2011 г. требовали внесения в годовой отчёт сведений о состоянии чистых активов акционерного общества; при этом он не включил в годовой отчёт указанные сведения, так как был убеждён в том, что такого рода сведения должны были быть подготовлены общим собранием акционеров общества. При удовлетворении исковых требований суд исходил из того, что генеральный директор акционерного общества, не предприняв попытки подготовить сведения о состоянии чистых активов общества, путём проведения внеочередного собрания акционеров общества, действуя неразумно, недобросовестно и в нарушение установленных законом и уставом общества норм, составил и утвердил годовой отчет ЗАО за 2011 г., не включив в него сведения, которые в силу требований пункта 4 статьи 35 Закона об акционерных обществах подлежали обязательному включению, что привело к нарушению прав акционеров, в том числе истца, а впоследствии — к привлечению общества к административной ответственности, чем последнему был причинён ущерб, подлежащий взысканию с ответчика.

Вместе с тем, если непредставление информации акционерам является не виной директора, то он не подлежит привлечению к ответственности в виде возмещения убытков. Так, суд отказал в возложении ответственности на директора, поскольку конверт с документами, подлежащими направлению акционеру, потерял администратор общества (постановление арбитражного суда Северо-Кавказского округа от 07.06.2012 по делу № А56-45869/2011 г.).

Владимир Зотов

— Взыскание ущерба от неумелого управления компанией с наемного CEO ничем не отличается от взыскания ущерба с наемного директора обычной фирмы, разница только в размере ущерба и репутации в мире бизнеса. Единого решения нет, каждый по-своему решает этот вопрос и не всегда с помощью суда. Возможно, что в погоне за определенным управ-

ленцем с ним будет подписан невыгодный для предприятия контракт, в соответствии с которым часть управленческих решений будет признана не ущербом предприятия. А возможно, что по условиям контракта наемный управленец совсем будет освобожден от какой-либо ответственности за ущерб, т.к. его управленческие решения не будут считаться ошибками. С практической точки зрения, необходимо оценить в совокупности работу предприятия до момента прихода наемного CEO и после. Анализ должен быть подвергнуто каждое решение с обязательным выяснением положительных и отрицательных сторон для предприятия, а затем анализ должен быть проведен в совокупности всех действий. Вполне возможно, что каждое отдельное решение было негативным, однако цель, ради которой был нанят наемный CEO, была достигнута. Следовательно, в целом задача, ради которой был нанят работник, решена положительно и нет оснований для наказания, несмотря на отдельные ошибки.



Хищения в компаниях. Доводилось ли Вам выступать на чьей-то стороне в таких спорах? И ваши советы читателям о том, как успешно защищаться от компании.

Владимир Зотов

— Да, у меня были подобные случаи, когда материально-ответственных работников обвиняли в хищении товаров и денежных средств, и мне

приходилось их защищать. Никогда не стоит паниковать на угрозы работодателя о возбуждении уголовного дела. Для начала работник должен получить от работодателя доказательства того, в чем его обвиняют. Если работник – материально-ответственное лицо, то в обязательном порядке он должен присутствовать на инвентаризации материальных ценностей и сверять то, что он передал, например, сменщику или кладовщику, с тем, что предъявлено ему при инвентаризации. Всегда все материальные ценности и денежные средства следует передавать после пересчета другому лицу под роспись, без всяких отговорок о том, что «потом подпишем». А самое главное, хотя бы для личного развития почитайте соответствующую литературу о правах и обязанностях работников и работодателей, а также свои трудовые контракты.



Уволить можно, если доказан факт хищения. А что делать с работником, пока идет следствие? Платить ему?

**ПОЛНЫЕ ТЕКСТЫ МАТЕРИАЛОВ ЖУРНАЛА
ДОСТУПНЫ ТОЛЬКО ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ**

**ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ ПРОСИМ ВАС
ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬСЯ КАК ПОДПИСЧИК,
ВЫСЛАВ ЗАЯВКУ НА АДРЕС:**

TR@TOP-PERSONAL.RU



Василий Войнов

управляющий партнер юридической компании
«Маслов и партнеры»

**Трудовые отношения
— весьма специфичная
область права и далеко
не каждая юридическая
компания может за них
браться**



Как Вы думаете, когда государство решится переложить бремя уплаты пенсионных взносов и ПДН на работников (как в США и частично в Европе)?

— Это случится тогда, когда сотрудники будут получать заработную плату исключительно через банки путем безналичного перечисления денежных средств на расчетный счет/карту. В Европе, в частности в Германии, в настоящее время денежные средства автоматически списываются с расчетного счета сотрудника. Причем их списывает банк, который сразу перечисляет их в уплату пенсионных платежей. Когда у нас все это организуются в электронном виде, и люди перестанут получать зарплаты в конвертах — тогда, я думаю, это реализуется и в нашей стране.



Чем рискуют компании, где процветает «черная» зарплата в полном объеме?

— Здесь надо рассматривать два аспекта. Прежде всего, компания рискует деловой репутацией. Поскольку в нашей стране сейчас присутствуют кризисные явления, а контроль государства за бизнесом усилился, все стараются избежать возможных неблагоприятных последствий, связанных с доначислением налогов. Для этого контрагенты смотрят на платёжеспособность компании, на людей, которые там работают. «Черные» зарплаты подразумевают скрытность, а потому нет объективных и реальных доказательств, что эта компания работает. Отсюда и большие риски для добросовестных контрагентов.

Если рассматривать другой аспект, то, прежде всего, рискует руководство компании. Руководитель может быть привлечен к ответственности за неуплату налогов и сборов, к административной ответственности за нарушение трудового законодательства. Риск большой, вплоть до уголовной ответственности, поскольку «черная» зарплата не является зарплатой в том понимании, которое содержится в Трудовом кодексе РФ. Это не пол-

ный список печальных последствий, которые ждут таких руководителей. Таким образом, процветание «черной» зарплаты сильно сказывается на репутации компании.



Ваше мнение о примерах в статье Ю. Вахрушевой (где работники проигрывают спор о «черной» заработной плате)?

— С одной стороны, жаль работников. С другой стороны, и работника, и работодателя надо рассматривать не как лиц, которые действуют в соответствии с законом, а наоборот, что они избегают закон. И, соответствен-

ЧАСТО РАБОТНИК ПРОИГРЫВАЕТ, ПОТОМУ ЧТО НЕ СОБРАЛ НЕОБХОДИМЫЙ ПАКЕТ ДОКУМЕНТОВ, КОТОРЫЙ ПОЗВОЛИЛ БЫ СУДУ ПРИЗНАТЬ, ЧТО НА ПРЕДПРИЯТИИ ВЫПЛАЧИВАЛАСЬ «ЧЕРНАЯ» ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

но, и у судьи такое же отношение как к работодателю, так и к работнику. Надо различать случаи, когда работодатель начислил зарплату, но не уплатил налоги, и вообще не заплатил работнику, хотя человек трудился, и все документы это подтверждают. Другой случай, когда оба пошли на хитрости: работодатель хочет избежать лишних затрат по уплате налоговых платежей, а второй хочет получить большую часть, чем должен получить по закону. В данном случае суд принимает решение исходя из таких соображений. А в целом каждое дело по-своему уникально. Но часто работник проигрывает, потому что не собрал необходимый пакет документов,

который позволил бы суду признать, что на предприятии выплачивалась «черная» заработная плата.



Редкий пример (когда сотрудники представили ведомости «черной» заработной платы и выиграли спор). Чем грозит директорам (лично) такой исход судов?

— В данном случае это может как повлечь, так и не повлечь каких-либо последствий. Дело в том, что решение публикуется в доступной всем электронной базе суда за изъятием фамилий и данных спорящих

ЕСЛИ КОНФЛИКТ ПЕРЕШЕЛ В ПЛОСКОСТЬ СУДЕБНОГО СПОРА, НАДО ДОКАЗЫВАТЬ, ЧТО ЭТО БЫЛА ДЕЙСТВИТЕЛЬНО ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА, ПРЕДСТАВИТЬ ДОКУМЕНТЫ

сторон, что затрудняет идентификацию лиц государственными органами, призванными контролировать соблюдение трудового законодательства. Если этот спор носил так называемый локальный характер, то есть на этом стороны разошлись, работник добился своего и удовлетворен этим, то на этом все и заканчивается. Но если работник по каким-то причинам хочет «насолить» своему работодателю, то он может на основании данного решения направить заявление в правоохранительные, контролирующие органы для проверки своего бывшего работодателя на предмет исполнения им трудовых норм и налоговых обязательств. Поскольку решением суда будет установлено, что заработная плата была именно в таком объеме, то в соответствии с действующим законода-

тельством работодатель должен исчислить, удержать и уплатить с этой суммы обязательные платежи. И если мы говорим о том, что работодатель не выплатил часть заработной платы и не уплатил обязательных платежей, то это может повлечь за собой проверку на предмет совершения административного или уголовного правонарушения. Такие печальные последствия.



Компании, выплачивающие «черную» заработную плату в форме мат. помощи, представительских расходов, командировочных, покупки товаров как могут защищаться в судах?

— Работники могут защититься в суде: для этого есть определенные нормы, позволяющие ему выиграть в данной ситуации. Выплата заработной платы под видом представительских расходов, материальной помощи, командировочных, приобретения товара образует на стороне работника неосновательное обогащение, поскольку работник не может отчитаться за полученные денежные средства. Этим может воспользоваться работодатель, предъявив иск о взыскании неосновательного обогащения с работника, представив его перед судом как недобросовестного человека. У работника в данном случае в соответствии со статьей 1109 ГК РФ есть возможность доказать, что эти деньги не подлежат возврату. Пункт 3 статьи говорит о том, что возврату не подлежат выплаченные денежные средства, которые являются зарплатой при отсутствии недобросовестности со стороны работника. То есть работнику надо доказать, что деньги, которые он получал в виде мат. помощи или под иным видом, являются зарплатой. И второй вариант. Работник должен доказать, что лицо, которое выплатило ему эти денежные средства, предоставило их во исполнение несуществующего обязательства. Если он докажет, что работодатель знал об отсутствии обязательства, тогда суд оставит эти денежные средства работнику. Таким образом, работнику можно бороться с такими злоупотреблениями со стороны работодателя.



Какие еще хитрые способы «черной» заработной платы Вы, как юрист, видели на практике, и как с ними бороться работнику?

— Все хитрые способы исходят из того, что работодателю нужно уменьшить сумму отчислений государству с выплаченной работнику заработной платы, а также при этом и свою прибыль путем увеличения объема понесенных затрат. В этих целях работник по указанию работодателя может стать индивидуальным предпринимателем, например, бывший бухгалтер станет оказывать услуги по ведению бухгалтерского учета и отчетности компании. Таким образом, работодатель освобождает себя от обязанностей исчислять и уплачивать страховые взносы и иные обязательные платежи, плавно перекладывая данную обязанность на своего работника. В целом все хитрые способы выплаты «черной» зарплаты фактически написаны в налоговом кодексе – комбинации статуса налогоплательщика, налоговых режимов и расходов, учитываемых при исчислении базы по налогу на прибыль в определенных случаях позволяют выплатить работнику вознаграждение за труд неофициально.

А как бороться работнику с этим? Прежде всего, необходимо сразу же при подписании договора требовать именно «белой» зарплаты, а не разделения на «белую» и «чёрную». Если за выполнение работы работник получает непонятные суммы, он должен выяснить, в связи с чем они были выданы. Конечно, работнику трудно бороться с работодателем по всем известным причинам, однако имеют место случаи, когда и работник нужен работодателю. Если конфликт перешел в плоскость судебного спора, надо доказывать, что это была действительно заработная плата, представить документы, указанные в статье, которую мы анализируем. Понадобятся любые документы, начиная с объявления, на какую заработную плату человек устраивался. Отлично, если у него окажутся все расчетные листки либо сами ведомости в получении неких сумм, в которых он расписывался, и где указано, что это зарплата. Способы выдачи денежных средств могут быть любые. А борьба заключается в том, чтобы доказать, что это действительно заработная плата.



«Компании-прослойки» (скрытый аутстаффинг в форме аутсорсинга) — как налоговые органы умеют с ними бороться в плане доказательной базы по оптимизации налогов?

— Такая борьба уже велась, она ведется постоянно и с успехом со стороны налоговых органов. Каким образом они выявляют это? Это просто. Дело в том, что при проведении проверки инспекторы на предприятии начинают допрашивать работающих на производстве лиц. По документам эти лица числятся работниками другого предприятия, с которой у компании заключен гражданско-правовой договор. Инспекторами задаются такие вопросы: «что у вас изменилось в распорядке трудового дня, какие новые функции вы стали выполнять, не было ли увеличения заработной платы». Фактически инспекторы пытаются установить, произошли ли какие-либо изменения в хозяйственной деятельности проверяемого юридического лица и его бывших работников. Если работник говорит, что по указанию работодателя подписал трудовой договор с другим юридическим лицом, и, как обычно, приходит в 7 часов на свое рабочее место, выполняет ту же трудовую функцию, и ничего у него не поменялось, кроме источника выплаты заработной платы, которую он стал получать от имени другого юридического лица, то это свидетельствует о том, что оформленные документы сделаны формально, а сама такая реорганизация производства предприятия не имеет какой-либо деловой цели. После установления этих обстоятельств компании доначисляют неуплаченные государству налоги и сборы, которые трудно оспорить в суде в силу основательной доказательной базы, собранной проверяющими. Таким образом, методы борьбы разработаны, применяются широко и довольно эффективно.



Какие ошибки совершают компании, заключая трудовые договоры с работниками (в части зарплаты, премий, бонусов)?

— Компании при заключении трудовых договоров допускают множество ошибок. Их принято разделять на три большие группы. Первая группа оши-

бок связана с отсутствием в договоре обязательных по Трудовому кодексу РФ условий и сведений. Вторая группа – включение в трудовой договор каких-либо условий, нарушающих права работника. В третью группу входят ошибки технического характера. В большей степени допущенные ошибки проявляются тогда, когда стороны входят в конфликтные отношения. В целом большинство ошибок связаны с неправильным толкованием, непониманием либо незнанием работодателем норм трудового права. Например, в трудовом договоре работодателем установлен оклад, а также имеются ссылки на бонусы и премии, которые уплачиваются в соответствии с принятыми в компании локальными нормативными актами, где установлен их размер и условия выплаты. Как правило, условия выплаты прописаны не четко, а иногда и содержат в себе положения, разработанные работодателем «под себя». Считая себя защищенным такими локальными актами в ситуации, когда наступают какие-либо затруднения в хозяйственной деятельности, работодатель незамедлительно уменьшает премии, бонусы, считая, что локальным актом это предусмотрено. Однако он не вправе это сделать, поскольку эти действия противоречат закону. В соответствии со ст. ст. 68, 135 ТК РФ работник должен быть ознакомлен с локальным актом, регулирующим оплату труда в организации, а заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда. Фактически такие действия работодателя являются изменением определенных сторонами условий трудового договора, о которых необходимо уведомить работника не позднее чем за два месяца (статья 74 ТК РФ). Таким образом, незамедлительное уменьшение подлежащих выплате премий, бонусов не может быть осуществлено. При этом само по себе нечеткое указание условий выплаты премий, бонусов, по мнению контролирующих органов, должно быть расценено как часть оклада, а, следовательно, работодатель должен выплачивать указанные суммы регулярно и без каких-либо дополнительных условий.

Кроме того, отсутствие в договоре порядка начисления бонусов и премий, порядка определения их размера также является нарушением трудового законодательства, в частности ст. 57 ТК РФ. За такое нарушение

работодатель может быть привлечен к административной ответственности. Так что все премии и бонусы, порядок их исчисления и размер лучше указывать в трудовом договоре и четко выплачивать, независимо от наступления каких-либо финансовых трудностей у работодателя.

**ОТСУТСТВИЕ В ДОГОВОРЕ ПОРЯДКА НАЧИСЛЕНИЯ
БОНУСОВ И ПРЕМИЙ, ПОРЯДКА ОПРЕДЕЛЕНИЯ
ИХ РАЗМЕРА ТАКЖЕ ЯВЛЯЕТСЯ НАРУШЕНИЕМ
ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА, В ЧАСТНОСТИ
СТ. 57 ТК РФ**



Компании совершают ошибки по причине слабости их юристов, или боссы не слышат «голос разума»?

**ПОЛНЫЕ ТЕКСТЫ МАТЕРИАЛОВ ЖУРНАЛА
ДОСТУПНЫ ТОЛЬКО ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ**

**ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ ПРОСИМ ВАС
ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬСЯ КАК ПОДПИСЧИК,
ВЫСЛАВ ЗАЯВКУ НА АДРЕС:
TR@TOP-PERSONAL.RU**



Юлия Осипова

юрист, юридическая компания «Закон и Налоги»

Комментарии к статье Алии Гатауллиной «Гражданско-правовые договоры с работниками: трудовой или не трудовой — вот в чем вопрос»

Принятие Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона “О специальной оценке условий труда”» — один из важнейших этапов в развитии трудового законодательства и защиты прав работника.

Граждане и юридические лица имеют право свободно определять способ оформления отношений, связанных с выполнением той или иной работы. И по обоюдному согласию решить, какой именно договор между ними будет заключен — трудовой или договор гражданско-правового характера. Два данных вида договоров регулируются разными нормами права: Трудовым кодексом РФ и Гражданским кодексом РФ соответственно. И, следовательно, различаются по вытекающим из них правам и обязанностям сторон. И именно вытекающие из договора права и обязанности сторон зачастую и являются причиной выбора трудового договора или договора гражданско-правового характера.

Не секрет, что заключение с работником договора гражданско-правового характера для работодателя несет определенные выгоды. Так, например, в рамках гражданско-правового договора не предусмотрены социально-трудовые гарантии, гарантии при увольнении, сокращении штата. Не нужно оформлять кадровые документы и вносить запись о работе в трудовую книжку, не нужно беспокоиться об охране труда и безопасности работника, так как при заключении договоров гражданско-правового характера работник должен сам о себе позаботиться и обеспечить себя всем необходимым для безопасного труда.

Однако работодатель должен понимать, в каких случаях может иметь место договор гражданско-правового характера, а в каких может быть только трудовой договор. Если работодатель стремится обеспечить свою безопасность, он должен понимать, что, заключая гражданско-правовой договор с работником, нельзя прикрывать выполнение работы по определенной должности или профессии в соответствии со штатным расписанием и устанавливать вознаграждение, соответствующее окладу по данной должности. Нельзя требовать от работника соблюдения правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных актов работодателя, т.е. работодатель не сможет требовать от работника соблюдения, например, кодекса корпоративной этики или требовать приходить на работу к 9 часам утра, как это установлено в компании. Более того, если гражданско-правовым договором прикрываются фактически трудовые отношения, то рабо-

тодатель несет риск переквалификации гражданско-правового договора в трудовой со всеми вытекающими последствиями.

Работодатели должны помнить, что заключение с работником гражданско-правового договора (вместо трудового) возможно только в следующих случаях:

— если деятельность привлекаемого работника будет направлена на выполнение конкретного задания или конкретных действий, на достижение определенного результата. Например, работодатель — компания, основной вид деятельности которой малоэтажное коттеджное строительство, строительные и монтажные работы ведутся круглый год. Компания набирает работников для осуществления строительных и монтажных работ: каменщиков, штукатуров, разнорабочих и др. В данном случае заключенные гражданско-правовые договоры с работниками попадают в зону риска и могут быть переквалифицированы в трудовые договоры, так как, по сути, работники постоянно трудятся в данной компании и за ними закреплены определенные должностные обязанности. Второй пример: эта же строительная организация планирует провести разовую рекламную компанию, должности маркетолога или дизайнера в организации не существует и не планируется, поэтому организация находит дизайнера и заключает с ним договор гражданско-правового характера, целью которого является разработка рекламных буклетов. Во втором случае целью гражданско-правового договора будет выполнение разовой работы и достижение определенного конечного результата, а оплата дизайнера является вознаграждением за готовый дизайн-проект буклета. Следует отличать ситуацию, когда обеспечение маркетинговых и рекламных компаний переходит в постоянную (из месяца в месяц, из года в год) обязанность нанятого дизайнера с выплатой определенного постоянного вознаграждения. Тогда договор теряет свои гражданско-правовые свойства, и можно говорить уже о трудовых отношениях.

Гражданско-правовой договор переквалифицируется в трудовой договор, если имеются следующие условия:

— в гражданско-правовом договоре нет указания на индивидуально определенную работу, конкретный и конечный результат деятельности работника, а речь идет о неких постоянных обязанностях;

**ОДНАКО РАБОТОДАТЕЛЬ ДОЛЖЕН ПОНИМАТЬ,
В КАКИХ СЛУЧАЯХ МОЖЕТ ИМЕТЬ МЕСТО
ДОГОВОР ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОГО ХАРАКТЕРА,
А В КАКИХ МОЖЕТ БЫТЬ ТОЛЬКО ТРУДОВОЙ
ДОГОВОР**

— в гражданско-правовом договоре присутствуют термины «должность», «специальность», «заработная плата» или «оклад», «увольнение», «режим работы»; условия о соблюдении определенного режима работы, правил внутреннего трудового распорядка, о подчинении приказам (распоряжениям) работодателя, о выполнении требований охраны труда и техники безопасности, об обязанности работодателя обеспечить работника оборудованием, материалами и инструментом, необходимыми для выполнения работ (Письмо ФСС РФ от 20.05.1997 № 051/160-97; определение Верховного Суда РФ от 24.01.2014 № 18-КГ13-145);

**ПОЛНЫЕ ТЕКСТЫ МАТЕРИАЛОВ ЖУРНАЛА
ДОСТУПНЫ ТОЛЬКО ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ**

**ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ ПРОСИМ ВАС
ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬСЯ КАК ПОДПИСЧИК,
ВЫСЛАВ ЗАЯВКУ НА АДРЕС:
TP@TOP-PERSONAL.RU**

В номере



Искусственный интеллект и бизнес: завтра уже сегодня

Елена Озерцова
«Цеппелин Русланд»

**Не повышайте регулярно
заработную плату сотруднику,
как бы хорошо он ни работал**

Игорь Мельник



Мария Бубнова

Юрисконсульт

Агросектор: споры с сезонными работниками

Рубрика

Трудовой кодекс РФ в статье 293 раскрывает смысл сезонных работ. Они в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего, как правило, шести месяцев.

Перечни сезонных работ, в том числе отдельных сезонных работ, проведение которых возможно в течение периода (сезона), превышающего шесть месяцев, и максимальная продолжительность указанных отдельных сезонных работ определяются отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, заключаемыми на федеральном уровне социального партнерства.

Особого внимания заслуживают споры в области сезонных работ, возникающие между работником и работодателем в сфере агросектора. Зачастую в данной отрасли фермерским хозяйством владеют физические лица, не оформляющие статус индивидуального предпринимателя либо крестьянско-фермерского хозяйства. Это откладывает свой отпечаток на трудовые отношения.

Одной из проблем в данном случае является то, что стороны не заключают трудовой договор в письменной форме и никак не оформляют сложившиеся трудовые отношения. Так, гражданин ХХХ обратился в Брединский районный суд с иском к гражданину УУУ об установлении факта трудовых отношений, внесении записей об этом в трудовую книжку, взыскании заработной платы и компенсации морального вреда (см. решение Брединского районного суда Челябинской области от 6 апреля 2015 г. по делу № 2-135/2015).

В ходе рассмотрения спора по данному делу ответчик ссылался на то, что «оформление трудовых отношений не производили, поскольку истец состоял в Центре занятости населения как безработный и получал пособие». Данный факт был оценен судом критически. Трактую статью 303 ТК РФ, суд поясняет, что работодатель — физическое лицо обязан: оформить трудовой договор с работником в письменном виде; уплачивать страховые взносы и другие обязательные платежи в порядке и размерах, которые определяются федеральными законами; оформлять страховые свидетельства государственного пенсионного страхования для лиц, поступающих на работу впервые.

Также суд делает вывод о том, что вступление физических лиц в трудовые правоотношения не является обстоятельством, обуславливающим

ничтожность таких отношений в силу одного лишь субъектного состава. Определяющее значение для применения к правоотношениям с обоюдным участием физических лиц норм трудового права являются конкретные обстоятельства дела, в том числе характер и цели участия в этих правоотношениях.

**ОПРЕДЕЛЯЮЩЕЕ ЗНАЧЕНИЕ ДЛЯ ПРИМЕНЕНИЯ
К ПРАВООТНОШЕНИЯМ С ОБОЮДНЫМ УЧАСТИЕМ
ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА
ЯВЛЯЮТСЯ КОНКРЕТНЫЕ ОБСТОЯТЕЛЬСТВА
ДЕЛА, В ТОМ ЧИСЛЕ ХАРАКТЕР И ЦЕЛИ УЧАСТИЯ
В ЭТИХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ**

Судом установлено, что между истцом и ответчиком было заключено устное соглашение, в соответствии с которым истец за вознаграждение обязался осуществлять функции разнорабочего (тракториста, охранника, сварщика и т.д.) в фермерском хозяйстве истца, а он в свою очередь обязался оплачивать данную работу, обеспечить истца необходимым оборудованием, оплатить его труд.

Данные обстоятельства в суде доказывались с использованием показаний сторон, свидетелей. При этом между сторонами возникли длящиеся отношения, обусловленные интересом работодателя в получении дохода в виде сена, зерна от обработки принадлежащих ему земельных участков его фермерского хозяйства посредством наемного труда разнорабочего, обязанного выполнять соответствующие задания за регулярную плату.

Такие правоотношения гражданско-правовыми не являются, отграничиваясь, в частности, от договоров подряда, возмездного оказания услуг, которые предполагают контрагентское равенство, недопустимость

вмешательство заказчика в текущую работу подрядчика до её приемки, и оплату конечного результата, а не самого процесса работы.

Суд сделал вывод, что между сторонами по делу имели место именно трудовые отношения, выразившиеся помимо устной договоренности сторон обязательством истца выполнять различную работу в хозяйстве ответчика, и обязанностью ответчика производить оплату данной работы. При этом ответчиком фиксировалось присутствие истца на рабочем месте в табелях учета рабочего времени, что также подтверждает наличие фактических трудовых отношений. Истец был допущен до выполнения трудовых функций разнорабочего, как следует из представленных документов, а ответчиком контролировалось выполнение данной работы.

**ОТВЕТЧИКОМ ФИКСИРОВАЛОСЬ ПРИСУТСТВИЕ
ИСТЦА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ В ТАБЕЛЯХ УЧЕТА
РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ, ЧТО ТАКЖЕ ПОДТВЕРЖДАЕТ
НАЛИЧИЕ ФАКТИЧЕСКИХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

Таким образом, при сезонных работах в области агросектора необходимо юридически оформлять трудовые отношения: заключать трудовой договор, делать запись в трудовую книжку и т. д. Иначе работник может обратиться в суд за установлением факта трудовых отношений. При этом в качестве доказательства их существования могут выступать: показания свидетелей и сторон, документы (табеля учета рабочего времени) и др.

В агросекторе зачастую работа имеет сезонный характер, что обуславливается ее сущностью. Так, посев и сбор урожая производится обычно в период с мая по сентябрь. Однако это присуще не всем видам сельскохо-

зяйственной деятельности, и возникает необходимость в разграничении срочного и бессрочного трудового договора.

Так, в ходе рассмотрения Верховным Судом Республики Карелия апелляционной жалобы ответчика ХХХ, осуществляющего деятельность в области форелевого хозяйства, на решение Медвежьегорского районного суда Республики Карелия от 29 мая 2012 года по делу № 33-2375/2012 были установлены следующие обстоятельства.

**ПРИ СЕЗОННЫХ РАБОТАХ В ОБЛАСТИ
АГРОСЕКТОРА НЕОБХОДИМО ЮРИДИЧЕСКИ
ОФОРМЛЯТЬ ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ:
ЗАКЛЮЧАТЬ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ДЕЛАТЬ
ЗАПИСЬ В ТРУДОВУЮ КНИЖКУ И Т. Д.**

Истец (гражданин ХХХ) предъявил иск к ответчику о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, взыскании заработной платы, компенсации морального вреда и компенсации за неиспользованный отпуск. Иск предъявлен по тем основаниям, что истец был уволен в связи с истечением срока срочного трудового договора. Увольнение считает неправильным, так как при поступлении на работу заключал трудовой договор на неопределенный срок. Работодатель без достаточных оснований ухудшил условия труда, оформив срочный трудовой договор.

В апелляционной жалобе ответчик сослался на то, что истец работал у ответчика по срочному договору. При заключении трудового договора истец был ознакомлен с должностной инструкцией, с правилами внутренне-

го трудового распорядка, на руки ему был выдан второй экземпляр трудового договора. Заключение срочного трудового договора обусловлено сезонностью работ.

Прокурор, возражая против апелляционной жалобы, указал, что должность, на которую принимался истец, не является сезонной и выполнение обязанностей по данной должности также не носит временный характер в связи с тем, что процесс выращивания идет круглогодично.

**РАБОТОДАТЕЛЬ НЕ ПРЕДСТАВИЛ
ДОКАЗАТЕЛЬСТВ, ЧТО ВЫПОЛНЯЕМАЯ РАБОТА В
НОВОМ ПРЕДПРИЯТИИ СТАЛА НОСИТЬ СЕЗОННЫЙ
ХАРАКТЕР, ЧТО ТЕХНОЛОГИЯ ИЗМЕНИЛАСЬ И
СТАЛА СЕЗОННОЙ**

В соответствии с ч. 2 ст. 58 ТК РФ в случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения, если имелось соглашение сторон. В суде достоверно установлено, что истец отказался подписывать срочный трудовой договор, следовательно, отсутствует обязательное условие — добровольное согласие работника и работодателя для заключения срочного трудового договора без учета характера работы и условий ее выполнения.

В соответствии со ст. 58 ТК РФ срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ. Например, для вы-

полнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона).

Судом установлено и усматривается из материалов дела, что истец принят на работу в форелевое хозяйство по трудовому договору на неопределенный срок, уволен по собственному желанию по ст. 77 ТК РФ. Основани-

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ СРОЧНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА
ПО ПРИЧИНАМ СЕЗОННОСТИ РАБОТ АГРОСЕКТОРА
ДОЛЖНО СООТВЕТСТВОВАТЬ СУЩНОСТИ ТАКИХ
РАБОТ**

ем для прекращения трудовых отношений по инициативе работника стала реорганизация форелевого хозяйства путем присоединения к другому форелевому хозяйству.

**ПОЛНЫЕ ТЕКСТЫ МАТЕРИАЛОВ ЖУРНАЛА
ДОСТУПНЫ ТОЛЬКО ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ**

**ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ ПРОСИМ ВАС
ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬСЯ КАК ПОДПИСЧИК,
ВЫСЛАВ ЗАЯВКУ НА АДРЕС:
TP@TOP-PERSONAL.RU**