



Ирина Деревицкая

Вознаграждение руководителя или ограбление организации?

Патьяна Горошко

Замена директора в период нетрудоспособности — споры по полномочиям

Светлана Сергеева

Попытки компаний взыскать ущерб с работников за испорченное оборудование

Илья Тусаров

Взыскание задолженности по заработным платам и премиям. Споры в судах

Ольга Юркина

Отпуск по беременности и родам — что делать с правом, которым работник не хочет воспользоваться

Светлана Сергеева

Ветераны. Споры по увольнению

Валентина Бреднева

Переезд офиса в другой город. Проблемы с увольнением и «переселением» персонала

Алексей Киселев

Не выполнил план — получи взыскание

Елена Бобровская

Ответственность работника за отказ от участия в корпоративных мероприятиях



события | обзоры | анализ | советы | аналитика

ЖИЛИЩНОЕ ПРАВО

декабрь 2016

Подписные индексы по каталогу «Роспечать» — 79154, 79357

Дмитрий Никитин

Основания для перерасчета размера платы за отдельные виды коммунальных услуг по случаю временного отсутствия потребителей



Дмитрий Никитин

Татьяна Горошко

Споры за площадь: что считать жилым помещением?



Татьяна Горошко

Надежда Швырева

Как сделать служебную квартиру собственной



Валентина Горланова

Валентина Горланова

Аварии в жилых домах



Денис Шашкин

Денис Шашкин

Арест недвижимого имущества

Наталия Пластинина

Верховный Суд РФ уточнил правила наследования жилья



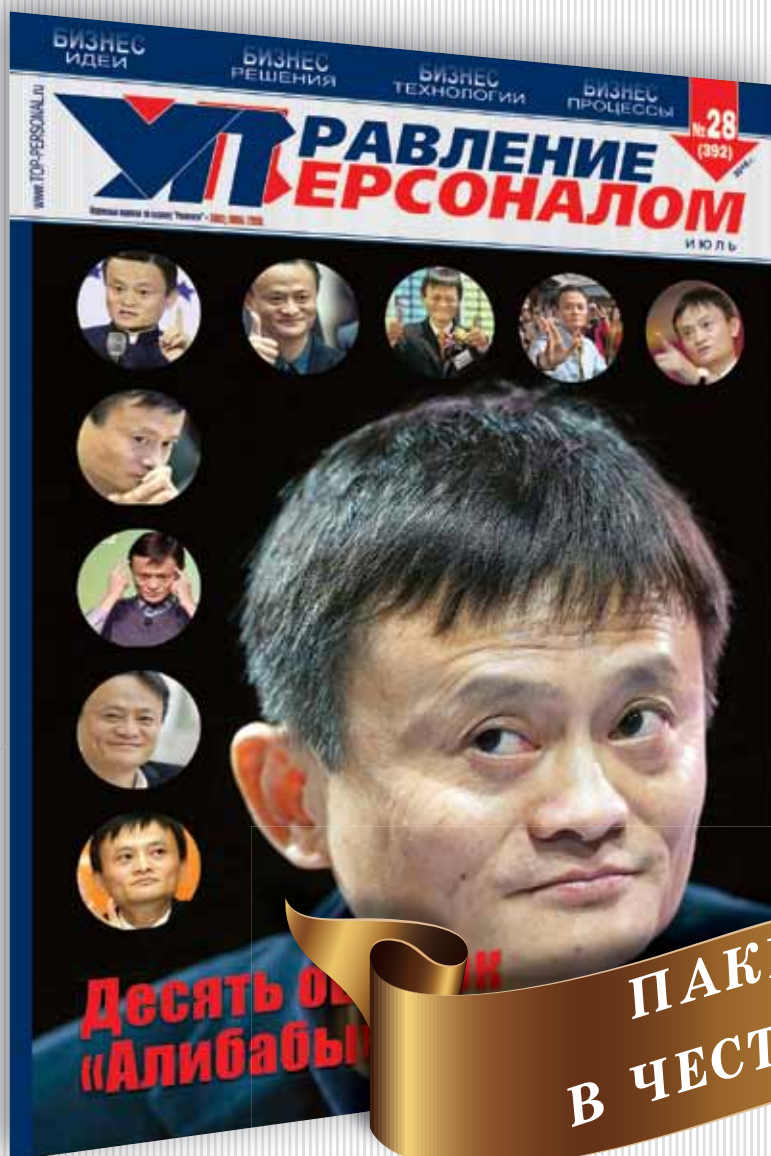
Наталия Пластинина

БИЗНЕС ИДЕИ БИЗНЕС РЕШЕНИЯ БИЗНЕС ТЕХНОЛОГИИ БИЗНЕС ПРОЦЕССЫ

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Подписка на журнал УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
(пакет «люкс» в честь 20-летия)

**ЕЖЕНЕДЕЛЬНО
48 НОМЕРОВ В ГОД
С КАЖДЫМ НОМЕРОМ
БОНУСЫ**



ПАКЕТ «ЛЮКС»
В ЧЕСТЬ 20-ЛЕТИЯ



Сергей Майоров
**Кто больше рискует,
тот больше выигрывает**



**ЕКАТЕРИНА
ТОРАВАЛ**

**Мы говорим о
РАСПРЕДЕЛЕННОМ ЛИДЕРСТВЕ,
когда каждый сотрудник является
ЛИДЕРОМ
вне зависимости от своей должности**



Елена Король
**HRD-партнером можно
только стать**



Группа ЧТПЗ
Светлана Кузьминых
**Руководитель — это ролевая
модель поведения**

Куда движется «горячая зона» в трудовых отношениях? Кажется, уходят в архив опоздания, оформления, и все острее встанут вопросы ответственности тех, кто всегда увольнял и принимал других, — первых лиц. Проблема на стыке разных отраслей права, но разве дело в этом? Вчера они были редкостью, а сегодня каждый день СМИ пишут о взыскании убытков, несогласии с увольнением, коммерческой тайне и так далее...

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.

Вознаграждения

Ирина Деревицкая

Вознаграждение руководителя или ограбление организации?5

Вся страна сокращает статьи затрат и заработные платы вплоть до сокращения штата, но, видимо, ФГУП «Почта России» экономический кризис не коснулся...

Дискуссия



Татьяна Горошко

Замена директора в период нетрудоспособности — споры по полномочиям15

В нашей статье мы постараемся раскрыть не только некоторые причины появления этой проблемы, но и нюансы в тех или иных спорах, а также дадим рекомендации, как минимизировать риски организации при передаче и подтверждении полномочий директора исполняющему его обязанности лицу...

Материальная ответственность



Светлана Сергеева

Попытки компаний взыскать ущерб с работников за испорченное оборудование35

Каким образом и могут ли вообще компании защитить свои права в отношениях с работниками — попытаемся разобраться на основе анализа судебной практики по различным категориям дел...

Зарплата

Илья Гусаров

Взыскание задолженности по заработным платам и премиям. Споры в судах43

Судебная практика свидетельствует, что работодатель проигрывает более 80 % судебных споров по данной категории дел...

Беременность

Ольга Юркина

Отпуск по беременности и родам — что делать с правом, которым работник не хочет воспользоваться43

Увольнение



Светлана Сергеева

Ветераны. Споры по увольнениям63

В настоящей статье рассматриваются споры, связанные с увольнением граждан, являющихся ветеранами. При этом особое внимание автор уделяет возможности реализовать работниками свое право на предоставление «ветеранского отпуска»...

Валентина Бреднева

Переезд офиса в другой город. Проблемы с увольнением и «переселением» персонала71

Основная категория судебных споров связана с тем, что работники не согласны увольняться и не хотят менять город проживания...

Дисциплина



Алексей Киселев

Не выполнил план — получи взыскание81

Планы выполняются или нет. В последнем случае ответственные менеджеры рискуют получить дисциплинарные взыскания. По материалам судебных решений изучим, от чего зависит законность взысканий...

Елена Бобровская

Ответственность работника за отказ от участия в корпоративных мероприятиях91

Но что делать, если работник не разделяет ценностей компании и предпочитает это время посвятить своим личным делам? Можно ли обязать работника участвовать в корпоративных мероприятиях и привлечь его к ответственности в случае отказа? Или все же участие в тренингах и «корпоративах» — это личное дело каждого?

Инвалиды

Анастасия Маслова

Ответственность работодателя по вопросам трудоустройства инвалидов. Судебная практика и ее анализ101

Зачастую работодатели привлекаются к административной ответственности за нарушение прав инвалидов в области трудоустройства и занятости по ч. 1 ст. 5.42 КоАП РФ...

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, Ищук, 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 30.11.2016.

Формат 60 x 90 1/8.

Печать офсетная. Бумага офс. № 1.

Печ. л. 15. Тираж 12 000.

Заказ № 60-21.

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 >

Ирина Деревицкая

Вознаграждение руководителя или ограбление организации?

«Мы все пишем письма, но не все их получаем. Мы заказываем и оплачиваем хрустальную вазу, а не битый хрусталь!». Именно так думают разъяренные граждане, пользующиеся услугами ФГУП «Почта России». Вероятнее всего, именно недовольство работой организации вызвало такой резонанс в обществе, и всех заинтересовала вот эта главная новость ФГУП «Почта России».

В конце ноября 2016 года в СМИ попали данные о том, что Генеральную прокуратуру РФ возмутил контракт с топ-менеджером ФГУП «Почта России», а если более конкретно — заработная плата. Зарплата директора предприятия Дмитрия Страшнова, согласно приказу министра связи, может превысить 500 зарплат обычных почтальонов. В итоге доход директора составит 120 миллионов рублей в год, а это 10 млн. рублей в месяц. При этом Генеральная прокуратура РФ пока не комментирует свое возмущение и дальнейшее развитие событий по материалам проверки.

С начала 2016 года до настоящего времени оклад Д. Страшнова как генерального директора ФГУП «Почта России» составлял 307 тысяч рублей в месяц без учёта надбавки за гос. тайну (50% от ежемесячного оклада), а также оплаты за командировочные дни и отпускных. По словам представителей предприятия, такой же оклад был в 2014 и 2015 годах.

Заработок топ-менеджера организации ФГУП «Почта России» вызвал ажиотаж среди ведущих топ-менеджеров страны и предпринимателей среднего класса. Д. Страшнова осуждают в расточительстве, ведь вся страна сокращает статьи затрат и заработные платы вплоть до сокращения штата, но, видимо, ФГУП «Почта России» экономический кризис не коснулся. Все же хочется отметить, что ФГУП «Почта России» имеет всего два учредителя, а именно: Министерство связи и массовых коммуникаций РФ и Федеральное агентство по управлению государственным имуществом.

Но кто и что мешает топ-менеджеру получать «солидный» доход? Учредители или все же Генеральная прокуратура РФ?

И, кстати, мы не считаем деньги успешных, мы сохраняем свои для большего успеха!

К сожалению, прокуратура частый гость в организациях, где государственные органы выступают в качестве учредителей. Как показывает практика, при появлении у прокурора вопроса о размере заработной платы директора часть директоров с повинной головой склоняют голову перед слугой закона и соглашаются со всем, что он скажет. Но правильно ли это? Стоит

ли отстаивать свой заработок через юристов, и как это сделать, не нарушая действующее законодательство?

Принятая в организации система оплаты труда может предусматривать выплату премий определенному кругу лиц на основании установленных конкретных показателей и условий премирования. При этом нормы действующего законодательства не запрещают устанавливать свои показатели и условия премирования для каждой категории работников. Кроме этого,

**ВСЯ СТРАНА СОКРАЩАЕТ СТАТЬИ ЗАТРАТ И
ЗАРАБОТНЫЕ ПЛАТЫ ВПЛОТЬ ДО СОКРАЩЕНИЯ
ШТАТА, НО, ВИДИМО, ФГУП «ПОЧТА РОССИИ»
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ КРИЗИС НЕ КОСНУЛСЯ**

согласно статье 191 ТК РФ сотрудникам, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, могут выплачиваться также разовые премии. Работодатели тоже имеют ряд привилегий и бонусов, не принимая во внимание установленный размер оклада. Но для того, чтобы премия не обернулась наказанием, нужно применять определенные инструменты и правильно ими пользоваться.

Так, следственным комитетом Российской Федерации по Республике Алтай было возбуждено уголовное дело в отношении директора государственного унитарного предприятия «Ф.» И.Б. Он подозревался в совершении пяти преступлений, предусмотренных ч. 3 ст. 160 УК РФ (растрата, совершенная лицом с использованием своего служебного положения), и в последующем по фактам его незаконных деяний был вынесен приговор (уголовное дело № 1-469/2015 рассмотрено Горно-Алтайским городским судом РА).

А причина вот в чем. Директор сам назначал себе премии, возмещения, вознаграждения, при этом данные траты не были согласованы с учредителем — Министерством имущества Республики Алтай. Главный бухгалтер никак не реагировала на управленческие решения руководителя. На судебном заседании обвиняемый указывал, что просто не знал о том, что ему за его

**ДЛЯ ТОГО, ЧТОБЫ ПРЕМИЯ НЕ ОБЕРНУЛАСЬ
НАКАЗАНИЕМ, НУЖНО ПРИМЕНЯТЬ
ОПРЕДЕЛЕННЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ И ПРАВИЛЬНО
ИМИ ПОЛЬЗОВАТЬСЯ**

действия можно инкриминировать норму Уголовного кодекса РФ. При этом данная организация уже более 5 лет имеет задолженность в размере более 20 млн. рублей! Итог понятен, но давайте разберем ошибки ГУП «Ф.».

Любая (коммерческая или государственная) организация пытается сократить статьи затрат, и заработная плата сотрудников — не исключение. Работодатели экономят на опыте сотрудников, их умениях, таланте, квалификации и знаниях. Обычный рядовой юрист или кадровый сотрудник выполняют работу за 20000-30000 рублей (по средним заработным платам) в месяц, не вникают в сложность проблемы организации и не улучшают темпы роста и развития организации. Причина проста — сотрудник не настроен на долгосрочные отношения.

Как показывает практика, если директор сказал, то надо сделать! Так было как раз в ГУП «Ф».

Штатный сотрудник не думает, а иногда и не знает о том, что оплата директора просто так не назначается, и что она согласовывается и т.д. Его не

интересуют последствия его действий, ведь завтра он уже будет работать в другом месте. Это утопия — руководствоваться исключительно знаниями штатного специалиста по кадровым вопросам. Многие директора не хотят оказаться на месте И.Б. и идут за помощью к профессионалам — в консалтинговые агентства, которые минимизируют все правовые риски. А они делают следующее.

1. В организации обязательно должны быть внутренние локальные акты, которые будут регламентировать оплату труда, — «Положение об оплате труда» и/или «Положение о премировании» и пр. Назовем их «Положения об...», где необходимо обязательно указывать, как производится оплата сотрудникам, в том числе и руководителю.

Необходимо указать, из чего в совокупности состоит оплата, ведь зарплата может состоять только из одного оклада, либо из совокупности выплат, например, оклада и премии. В этом случае обязательно должно быть предусмотрено, из чего складывается премия, какие показатели должны быть, чтобы получить премию в размере 100%, 70%, 50% и т.д. Но чтобы премия не являлась гарантированной выплатой, организации целесообразно в трудовом договоре с работником или в «Положении об...» указать, что премия в размере X% должностного оклада или иного критерия выплачивается при соблюдении условий, установленных «Положением об...».

Также внутренними локально-нормативными актами может быть предусмотрено, что размер вознаграждения топ-менеджера организации непосредственно зависит от его эффективности и размера прибыли.

Многие организации, например, ПАО «Сбербанк России», предусматривают как для руководителей, так и для рядовых сотрудников «вознаграждение за новации» (усовершенствование рабочего процесса) в процентах от суммы прибыли организации за усовершенствованный процесс.

2. Все виды вознаграждений не нужно указывать в трудовом договоре как с руководителем, так и с рядовым сотрудником. Достаточно просто указать в трудовом договоре, что сотрудник ознакомлен со всеми внутренними

локальными актами, ну и, конечно же, необходимо всех с данными локальными актами ознакомить. Это требование обязательно.

Не следует забывать, что в «Положении об ...» необходимо указать точные критерии назначения премии, период, за который назначается премия, а также механизм определения ее размера. Иначе данные рекомендации не будут иметь никакого значения. Пользуйтесь инструментами правильно!

**РАБОТОДАТЕЛИ ЭКОНОМЯТ НА ОПЫТЕ
СОТРУДНИКОВ, ИХ УМЕНИЯХ, ТАЛАНТЕ,
КВАЛИФИКАЦИИ И ЗНАНИЯХ**

При соблюдении этих условий работодатель имеет право при несоответствии работы работника в отчетном периоде снижать размер премии или не выплачивать ее полностью (данный вывод следует из определений Московского городского суда от 13.07.2010 по делу № 33-16401 и от 03.10.2011 по делу № 4г/8-8014).

3. Расходы, связанные с выполнением руководящих процессов и исполнением функций руководителя организации, не подлежат возмещению.

Одним из оснований инкриминируемого деяния директора ГУП «Ф.» И.Б. по ч. 3 ст. 160 УК РФ был факт растраты руководителем денежных средств организации в виде возмещения руководителю расходов на оплату топлива своего личного автомобиля, возмещения затрат на ремонт автомобиля, так как личный автомобиль эксплуатировался в интересах организации.

Но эта щедрость не была оценена следственным комитетом по причине того, что в организации имеется служебный автомобиль, а разрешения на

эксплуатацию личного автомобиля учредители не давали, как и не давали свое согласие на возмещение расходов на топливо и ремонт личного автомобиля руководителя.

При этом не стоит забывать и про то, что в силу ст. 277 ТК РФ руководитель несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации, и, следовательно, не имеет существенного значения отсутствие должностной инструкции и договора о материальной ответственности с генеральным директором. Данный вывод был еще раз отражен в определении Верховного Суда РФ по делу № 19-УДП 14-9 от 30.09.2014.

Невозможно не предупредить топ-менеджеров о том, что все расходы организации на оплату вознаграждения руководителя должны быть обязательно согласованы с учредителями, даже в том случае, если руководитель является одним из учредителей организации. Учредители организации должны также быть осмотрительны в расходах.

Согласно ч. 3 ст. 213 ГК РФ акционерное общество является собственником имущества, переданного ему учредителями в качестве вкладов, в связи с чем акционеры, совершившие преступление против собственности акционерного общества, учредителями которого они являются, несут уголовную ответственность на общих основаниях, независимо от их доли в уставном капитале (определение Верховного Суда РФ по делу № 19-УДП 14-9 от 30.09.2014).

Подводя итог вышесказанному, хочется сделать акцент на том, что согласование расходов и вознаграждений обязательно с учредителями организаций, будь то возмещение расходов на топливо или установление размера ежемесячной премии.

Таким образом, при выполнении рекомендаций советуем отстаивать свои права по установлению вознаграждения или иных выплат, независимо от того, пришла к вам аудиторская проверка или прокурорская.

Теперь немного напомним о том, что касается штатного сотрудника. Здесь следует помнить, что определение условий, порядка выплаты стимулирующих начислений, а также их размера — прерогатива только работодателя. Так, Санкт-Петербургский городской суд в определении от 14.09.2010 № 33-12682 указал, что работодатель не ограничен в выборе способа и порядка дополнительного материального стимулирования работника, определении размера таких доплат и надбавок. При этом работодатель имеет

**ВНУТРЕННИМИ ЛОКАЛЬНО-НОРМАТИВНЫМИ
АКТАМИ МОЖЕТ БЫТЬ ПРЕДУСМОТРЕНО, ЧТО
РАЗМЕР ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ТОП-МЕНЕДЖЕРА
ОРГАНИЗАЦИИ НЕПОСРЕДСТВЕННО ЗАВИСИТ ОТ
ЕГО ЭФФЕКТИВНОСТИ И РАЗМЕРА ПРИБЫЛИ**

право указать в «Положении об...» о том, что дополнительные вознаграждения являются правом руководителя и выплачиваются только по согласованию с руководителем. В таком случае все судебные тяжбы для работника по взысканию дополнительных вознаграждений будут тщетны (см. решение Майминского районного суда по делу № 2-1896/2016).

**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**

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

пройдет 8 декабря в гостеприимном
отеле «САВОЙ» (ул.Рождественская).
Более 150 лучших компаний России
получат дипломы в номинациях:

- ДЕЛОВАЯ РЕПУТАЦИЯ
 - ЛУЧШИЕ РАБОТОДАТЕЛИ
 - ЛУЧШИЕ SEO
 - ЛУЧШИЕ HRD
- и других.

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 (к тому же в агентствах кандидаты более откровенны в своих оценках работодателей).

Итак, основными экспертами Премии стали консультанты кадровых агентств, тренинговых компаний, а 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 – ай-ти, 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 становится обязательным атрибутом нормальной успешной компании.

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

8 декабря 2016 г.
отель «Савой»

Итак, ждем гостей и лауреатов 8 декабря.
В программе: вручение дипломов, общение, фуршет.

tp@top-personal.ru





Татьяна Горошко

Замена директора в период нетрудоспособности — споры по полномочиям

Часто специалисты в своей области деятельности (менеджеры, инженеры, бухгалтеры и т.п.), становясь топ-менеджерами или руководителями организаций, сталкиваются с неожиданной проблемой: те вопросы, которые раньше казались им будничными, рутинными и не заслуживающими особого внимания ввиду предполагаемой легкости их решения, становятся такими вопросами, для решения которых недостаточно бывает не только практических навыков, но и знания теоретических основ. Одним из таких обманчивых и легких на первый взгляд вопросов является проблема передачи полномочий директора в период временной нетрудоспособности лицу, временно исполняющему его обязанности. В нашей статье мы постараемся раскрыть не только некоторые причины появления этой проблемы, но и нюансы в тех или иных спорах, а также дадим рекомендации, как минимизировать риски организации при передаче и подтверждении полномочий директора исполняющему его обязанности лицу.

Начнем, пожалуй, с того, что дуализм правового регулирования труда руководителя организации (далее — директора) выражается в определенной мере в пересечении норм Гражданского кодекса Российской Федерации (далее — ГК РФ) и Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ). С одной стороны, статья 53 ГК РФ прямо предусматривает, что *«юридическое лицо приобретает гражданские права и принимает на себя гражданские обязанности через свои органы, действующие в соответствии с законом, иными правовыми актами и учредительным документом»*. Таким образом, с точки зрения гражданского права директор — это один из органов управления фирмой, а значит, его основная функция, как и всякого иного органа, — бесперебойно и качественно осуществлять все те полномочия, которые на него возложены.

С другой же стороны, а именно с точки зрения трудового законодательства (да и, пожалуй, — здравого смысла), директор — это не абстрактный человек, у которого имеет значение только трудовая функция, и даже не какой-либо коллегиальный орган, в котором в определенных случаях члены могут быть взаимозаменяемы. Нет, директор, говоря метафорически, «первый среди равных», то есть такой же работник, как и все остальные, за исключением некоторых моментов.

Поэтому возникает логичный вопрос: приоритет каким нормам — ГК РФ или ТК РФ нужно отдавать при решении того или иного вопроса. В статье 274 ТК РФ прямо указана сфера, на которую распространяет свое действие трудовое законодательство: *права и обязанности руководителя организации в области трудовых отношений определяются Кодексом {ТК РФ}, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами организации, локальными нормативными актами, трудовым договором*.

ГК РФ в пункте 4 статьи 53 также прямо указывает, что отношения между юридическим лицом и лицами, входящими в состав его органов, регули-

руются настоящим Кодексом и принятыми в соответствии с ним законами о юридических лицах.

Таким образом, исходя из краткого анализа приведенных выше норм, можно сделать следующие выводы:

— между нормами гражданского и трудового законодательства, регулирующими правовой статус и деятельность директоров организаций, по сути, нет противоречий, так как они регулируют разные аспекты такой деятельности;

— трудовое законодательство призвано обеспечить социальные права директоров, в том числе права на получение пособия по временной нетрудоспособности, получение отпуска по беременности и родам и т.п.;

— нормы гражданского права призваны урегулировать вопросы объема полномочий директора, процедуру передачи таких полномочий и донесение данной информации в случае необходимости до третьих лиц.

Таким образом, говоря о передаче полномочий директора (или их части) третьему лицу в связи с временной нетрудоспособностью руководителя, нужно принимать во внимание прежде всего нормы гражданского права.

ВАЖНО!

Приоритет норм ГК РФ и специальных законов (например, Федерального закона от 08.02.1998 №14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью») не отменяет необходимости строго соблюдать правила оформления временного исполнения обязанностей директора другим сотрудником: оформление приказа, ознакомление с ним работника и т.п. Однако также нельзя забывать о том, что приказ нужен для самой организации, он не может действовать и на отношения вне организации.

Для целей настоящей статьи причина возникновения нетрудоспособности директора не имеет значения. Однако напомним читателю, что статья 5 Федерального закона от 29.12.2006 №255-ФЗ «Об обязательном соци-

альном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» предусматривает следующие варианты возникновения временной нетрудоспособности:

- 1) заболевание или травма, которые привели к утрате трудоспособности;
- 2) уход за больным членом семьи;
- 3) карантин в отношении/в интересах как самого лица, так и его ребенка или иного недееспособного члена семьи;
- 4) протезирование (при одновременном соблюдении двух условий — наличия медицинских показаний и осуществление такого лечения строго в стационаре);
- 5) долечивание после лечения в стационаре в санаторном учреждении на территории Российской Федерации.

Корень же рассматриваемой в настоящей статье проблемы лежит, на наш взгляд, в следующем:

- без доверенности от имени организации имеет право действовать только директор;
- любое иное лицо по общему правилу должно иметь как минимум доверенность в качестве документа, подтверждающего соответствующие полномочия;
- директор организации уставом фирмы, своим трудовым договором или иными основаниями может быть ограничен в возможности передавать свои полномочия (по объему, по сроку передачи, по цене потенциально заключаемой сделке и т.п.), и эта информация не является общедоступной;
- третьи лица, оценивая полномочия того или иного лица (например, на ведение переговоров, на представление определенных документов, осуществление неких фактических действий, на заключение договоров и т.п.), во-первых, должны обращаться к сведениям единого государствен-

ного реестра юридических лиц (далее — ЕГРЮЛ), а во-вторых, обязаны проявлять разумную осторожность, добросовестность в обороте, а значит — имеют право обоснованно сомневаться в полномочиях «временного» директора, требовать их дополнительного подтверждения;

- некоторые полномочия (например, распоряжаться денежными средствами на счете в банке, использовать ЭЦП и т.д.) нельзя «просто так» передоверить или передать, необходим ряд дополнительных мероприятий:

**ЯВЛЯЕТСЯ ЛИ ВРЕМЕННО ИСПОЛНЯЮЩИЙ
ОБЯЗАННОСТИ ЕДИНОЛИЧНОГО
ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО ОРГАНА (ДИРЕКТОРА)
СОТРУДНИК ЛИЦОМ, СВЕДЕНИЯ О
КОТОРОМ ПОДЛЕЖАТ ВКЛЮЧЕНИЮ В
ЕГРЮЛ, А, СЛЕДОВАТЕЛЬНО, ПОДЛЕЖАТ
ЛИ ПОДТВЕРЖДЕНИЮ ЕГО ПОЛНОМОЧИЯ
ИСКЛЮЧИТЕЛЬНО ВЫПИСКОЙ ИЗ ЕГРЮЛ**

оформление карточки с образцами подписей и оттиска печати, оформление на новое уполномоченное лицо необходимых для целей финансового контроля/мониторинга и противодействия отмыванию денежных средств документов и т.д.;

- временная нетрудоспособность, к сожалению, у директора, впрочем, как и у любого другого человека, может не только наступить внезапно, но и непредсказуемо развиваться, что в свою очередь может заблокировать принятие и надлежащее оформление многих управленческих решений.

Как указанные обстоятельства находят свое отражение на практике, мы рассмотрим на примере некоторых вопросов, возникающих в судебной практике, а также принятых в ходе этих судебных споров решениях.

Согласно подпункту «л» пункта 1 статьи 5 Федерального закона от 08.08.2001 № 29-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» в ЕГРЮЛ содержатся {среди прочих}

**ЯВЛЯЕТСЯ ЛИ ВРЕМЕННО ИСПОЛНЯЮЩИЙ
ОБЯЗАННОСТИ ЕДИНОЛИЧНОГО
ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО ОРГАНА (ДИРЕКТОРА)
СОТРУДНИК ЛИЦОМ, СВЕДЕНИЯ О
КОТОРОМ ПОДЛЕЖАТ ВКЛЮЧЕНИЮ В
ЕГРЮЛ, А, СЛЕДОВАТЕЛЬНО, ПОДЛЕЖАТ
ЛИ ПОДТВЕРЖДЕНИЮ ЕГО ПОЛНОМОЧИЯ
ИСКЛЮЧИТЕЛЬНО ВЫПИСКой ИЗ ЕГРЮЛ**

такие сведения и документы о юридическом лице, как фамилия, имя, отчество и должность лица, имеющего право без доверенности действовать от имени юридического лица, а также паспортные данные такого лица или данные иных документов, удостоверяющих личность в соответствии с законодательством Российской Федерации, и идентификационный номер налогоплательщика при его наличии.

Поэтому необходимо разобраться в том, является ли временно исполняющий обязанности единоличного исполнительного органа (директора) сотрудник лицом, сведения о котором подлежат включению в ЕГРЮЛ, а, следовательно, подлежат ли подтверждению его полномочия исключи-

тельно выпиской из ЕГРЮЛ. С точки зрения практического применения, а не только аргументов в теоретических спорах, получение ответа на данный вопрос важно ввиду следующих обстоятельств:

- пункт 2 статьи 51 ГК РФ закрепляет принцип публичной достоверности ЕГРЮЛ. Следовательно, если сведения о временно исполняющем обязанности директора лице внесены в реестр, то организация может не опасаться отказа контрагентов от подписания документов, заключения договоров и т.д. ввиду своих разумных сомнений в полномочиях руководителя;

- оформить список необходимых для внесения в ЕГРЮЛ сведений о временно исполняющем обязанности директора лице как лице, по смыслу подпункта «л» пункта 1 статьи 5 Федерального закона от 08.08.2001 № 29-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей», имеющем право без доверенности действовать от имени юридического лица. Оформить пакет документов (что туда входит, по мнению судебной практики, мы рассмотрим ниже) надлежащим образом и в срок начала временной нетрудоспособности директора можно, если есть некоторое количество времени: например, в случае плановой госпитализации директора, планового протезирования и т.п. Если же нетрудоспособность возникла неожиданно (например, по причине травм после ДТП или острого и стремительного течения болезни), то не только директор не сможет сразу после возникновения своей нетрудоспособности передать дела, подготовить документы и т.д., но и организация не сможет сразу подготовить все документы для внесения сведений о ВРИО в ЕГРЮЛ. А значит, такое юридическое лицо некоторый период времени не будет иметь стопроцентного доказательства полномочий единоличного органа, в связи с чем будет нести риски невозможности осуществлять свою хозяйственную деятельность в полном объеме;

- немаловажным фактором с точки зрения как временных, так и финансовых затрат, является необходимость (что отражено во многих судебных актах) для передачи полномочий от постоянно действующего директора «временному» созывать и проводить собрание уполномоченного на

избрание директора органа с соблюдением всей предусмотренной законом, уставом фирмы процедуры (например, созвать и провести общее собрание акционеров, участников). Эти процедуры, как правило, достаточно растянуты во времени и затратные для бизнеса, требуют большого объема подготовки, привлечения нотариусов или регистраторов, но и могут не привести к желаемому результату, например, в связи с отсутствием кворума или в связи с отсутствием требуемого подтверждения факта проведения собрания, принятых решений. Единственное исключение, которое, пожалуй, можно выделить в данном пункте, это «малые» фирмы, в которых 1-2 участника, зачастую являющиеся также сотрудниками фирмы. В таком случае проведение собрания участников для принятия оперативных решений может быть быстрым, но при этом законным.

Итак, исходя из анализа судебных актов, можно сделать вывод о том, что суды исходят из того, что сведения о лице, временно исполняющим обязанности директора, должны быть отражены в ЕГРЮЛ, и именно этот факт будет подтверждать полномочия такого лица, основываясь на принципе публичной достоверности реестра (ЕГРЮЛ). Вот только некоторые примеры:

— в деле №А50-14770/2010 (см. постановление ФАС Уральского округа от 28.12.2010 № Ф09-11045/10-С4) был рассмотрен спор о признании незаконным отказа в государственной регистрации изменений, вносимых в сведения о юридическом лице, содержащиеся в реестре юридических лиц, и обязанности их регистрации:

Общество «Голд-Маркет» обратилось в Арбитражный суд Пермского края с заявлением к инспекции Федеральной налоговой службы по Свердловскому району г. Перми (далее — инспекция, регистрирующий орган) о признании незаконным решения от 28.06.2010 об отказе в государственной регистрации изменений, вносимых в сведения о юридическом лице, содержащиеся в Едином государственном реестре юридических лиц (далее — ЕГРЮЛ), не связанных с внесением изменений

в учредительные документы юридического лица, обязанности инспекции устранить допущенные нарушения путем проведения государственной регистрации.

Решением суда от 30.07.2010 (судья Тюрикова Г.А.) в удовлетворении заявленных требований отказано.

Постановлением Семнадцатого арбитражного апелляционного суда от 29.09.2010 (судьи Грибиниченко О.Г., Риб Л.Х., Щеклеина Л.Ю.) решение оставлено без изменения.

Заявитель кассационной жалобы указывает на ошибочный вывод судов о том, что Негашев С.В., являясь исполняющим обязанности генерального директора, не вправе был подписывать заявление о внесении изменений в ЕГРЮЛ, однако решением общего собрания, оформленным протоколом общего собрания участников общества «Голд-Маркет» от 09.12.2009 N 3/1, Зак Н.В. была выведена из состава участников общества. Во исполнение решения общего собрания общество обратилось в инспекцию с заявлением о государственной регистрации изменений, не связанных с внесением изменений в учредительные документы, приложив все необходимые документы, в том числе приказ о назначении временно исполняющим обязанности генерального директора Негашева С.В.

Общество «Голд-Маркет» не согласно с выводом судов о том, что подписывать все заявления в регистрирующий орган может только действующий директор, информация о котором внесена в ЕГРЮЛ, так как в случае болезни, отсутствия директора надо будет ликвидировать юридическое лицо, поскольку общее собрание не уполномочено избирать другое лицо, запись о котором в ЕГРЮЛ не содержится, и подписывать заявления указанное лицо не сможет. Полномочия Негашева С.В. действовать от имени общества подтверждены приказом от 27.05.2010 N 5 и протоколом общего собрания участников общества от 27.05.2010 N 5. Следовательно, как полагает общество «Голд-Маркет», Негашев С.В., являющийся исполняющим обязанности генерального директора, вправе

ве был подписывать заявление о внесении изменений в ЕГРЮЛ; полномочия на подписание данного заявления были проверены нотариальной конторой в соответствии с Основами законодательства о нотариате, что свидетельствует о легитимности действий Негашева С.В.

Как следует из материалов дела, согласно выписке из ЕГРЮЛ в качестве лица, имеющего право без доверенности действовать от имени юридического лица, зарегистрирована Берман П.Л.

Отказывая в удовлетворении заявленных требований, суды первой и апелляционной инстанций исходили из следующего.

Исследовав и оценив представленные в материалы дела доказательства в соответствии со ст. 71 Арбитражного процессуального кодекса Российской Федерации, суды установили, что Берман П.Л. является единственным лицом, имеющим право обратиться в регистрирующий орган с заявлением по форме N Р14001 без доверенности, поскольку, согласно сведениям, внесенным в ЕГРЮЛ, именно она являлась генеральным директором общества «Голд-Маркет». При этом сведений о Негашеве С.В. в соответствующем реестре не содержится.

Доводы заявителя, изложенные в кассационной жалобе, судом кассационной инстанции отклоняются, поскольку не свидетельствуют о нарушении судами норм права.

— в деле № А32-9451/2015 (см. Постановление Арбитражного суда Северо-Кавказского округа от 18.02.2016 №Ф08-10224/2015), на наш взгляд, интерес представляет именно обоснование судом необходимости отражения в ЕГРЮЛ временного характера полномочий лица, исполняющего обязанности директора, в том числе в случае временной нетрудоспособности:

Фукс В.А. обратился в суд с заявлением о признании незаконным решения Инспекции Федеральной налоговой службы N 4 по городу Краснодару (далее — инспекция) о государственной регистрации изменений в

сведения о юридическом лице и внесении государственной регистрационной записи N 2152311058854; обязанности инспекции внести в ЕГРЮЛ запись о недействительности регистрационной записи N 2152311058854.

Как видно из материалов дела и установлено судами, Фуксом В.А. создано общество, в котором он исполнял полномочия единоличного исполнительного органа.

В состав участников общества принят Шахназаров А.Л., доля в уставном капитале общества каждого из участников стала составлять 50%.

В ЕГРЮЛ ДОЛЖНЫ СОДЕРЖАТЬСЯ СВЕДЕНИЯ О ВРЕМЕННОМ ИСПОЛНЕНИИ ОБЯЗАННОСТИ ДИРЕКТОРА ОБЩЕСТВА

[...]

Фукс В.А. временно отстранен от должности директора общества, на период его отстранения исполнение обязанностей директора временно возложено на Шахназарова А.Л.

Таким образом, содержащиеся в ЕГРЮЛ сведения должны быть достоверными, поскольку как вносятся, так и предоставляются третьим лицам органами государственной власти, что, в свою очередь, должно являться гарантией достоверности.

При внесении инспекцией записи в государственный реестр о Шахназарове А.Л. как директоре общества, не учтено, что в постановлении Прикубанского районного суда г. Краснодар от 04.02.2015 указано, что

Шахназаров А.Л. исполняет обязанности руководителя на период временного отстранения Фукса В.А. от данной должности. Формулировку судебного акта о временном исполнении обязанности соответствующая запись в Едином государственном реестре юридических лиц (далее — ЕГРЮЛ) не содержит.

Поскольку оспариваемое решение инспекции принято на основании постановления Прикубанского районного суда г. Краснодара от 04.02.2015, исходя из принципа достоверности информации и принимая во внимание наличие в обществе корпоративного конфликта (дела N А32-9521/2015, А32-20570/2015, А32-42146/2015, А32-22300/2015), в ЕГРЮЛ должны содержаться сведения о временном исполнении Шахназарым А.Л. обязанности директора общества.

ВАЖНО!

В настоящее время в судебной практике отсутствует единый подход к тому, на основании каких документов и с соблюдением какой процедуры должен быть назначен или избран на должность временно исполняющий обязанности директора сотрудник.

Первая точка зрения заключается в том, что так как ВРИО директора, по сути, на период своей деятельности ничем не отличается от «основного» директора, то и назначать или выбирать его нужно с соблюдением всей процедуры. Отражение данного подхода можно найти, например, в Постановлении Девятнадцатого арбитражного апелляционного суда от 23.05.2012 по делу №А14-574/2012 (Постановлением ФАС Центрального округа от 26.09.2012 по делу №А14-574/2012/11/20 данное постановление оставлено без изменения):

Общество с ограниченной ответственностью Торговый дом «Лоза» (далее — истец, ООО ТД «Лоза») обратилось в Арбитражный суд Воронежской области с иском к обществу с ограниченной ответственностью

«АТД-Ойл» (далее — ответчик, ООО «АТД-Ойл») о признании недействительным решения внеочередного общего собрания участников ООО «АТД-Ойл», оформленного протоколом N 2/11 от 26.12.2011 г., в части назначения исполняющим обязанности генерального директора ООО «АТД-Ойл» Пониткова Игоря Анатольевича с 26.12.2011 г. до избрания генерального директора.

Решением Арбитражного суда Воронежской области от 28.02.2012 г. иски требования удовлетворены.

[...] Участниками ООО «АТД-Ойл» по состоянию на 26.12.2011 г. являлись ООО «Сервис-Модерн» [...] и ООО ТД «Лоза» [...].

Решением внеочередного общего собрания участников ООО «АТД-Ойл» от 19.12.2008 г. Мальцев Ю.И. освобожден от должности генерального директора по причине истечения срочного трудового договора на основании его заявления от 08.12.2008 г.

Приказом N 56 генерального директора ООО «АТД-Ойл» от 25.12.2008 г. исполняющей обязанности генерального директора ООО «АТД-Ойл» назначена Гордиевская Анна Геннадьевна.

Генеральным директором Мальцевым Ю.И. от имени ООО «АТД-Ойл» Гордиевской А.Г. выдана доверенность N П-7 от 02.12.2008 г. на право представления интересов ООО «АТД-Ойл» во всех организациях и учреждениях.

Приказом N 4-д от 26.02.2009 г. в связи с изменением фамилии работника Гордиевской А.Г. с Гордиевской на Уточкину в кадровые и бухгалтерские документы, содержащие персональные данные Гордиевской А.Г., внесены соответствующие изменения.

Из выписки из ЕГРЮЛ от 09.02.2012 г. в отношении ООО «АТД-Ойл» усматривается, что 12.01.2009 г. на основании приказа N 56 от 25.12.2008 г. Межрайонной ИФНС России N 12 по Воронежской области в ЕГРЮЛ за ГРН 2093668006750 внесены сведения о том, что физиче-

ским лицом, имеющим право без доверенности действовать от имени юридического лица ООО «АТД-Ойл», является исполняющий обязанности генерального директора Уточкина А.Г.

Из материалов дела также усматривается, что в повестку дня общих собраний участников ООО «АТД-Ойл», созываемых 21.04.2009 г., 22.05.2009 г., 30.06.2009 г., 28.08.2009 г., 28.09.2009 г., 30.10.2009 г., 02.09.2011 г.-22.09.2011 г. включался вопрос об избрании генерального директора общества, однако решение не было принято по причине неявки на собрания 21.04.2009 г., 22.05.2009 г., 28.08.2009 г., 28.09.2009 г., 30.10.2009 г., 22.09.2011 г. представителя ООО ТД «Лоза», а на собрании 30.06.2009 г. представитель ООО ТД «Лоза» голосовал против предложенной ООО «Сервис-Модерн» кандидатуры Уточкиной А.Г.

По инициативе ООО «Сервис-Модерн» 26.12.2011 г. было созвано внеочередное общее собрание участников ООО «АТД-Ойл» со следующей повесткой дня: 1) об избрании генерального директора общества; 2) о назначении исполняющего обязанности генерального директора общества; 3) о приведении устава общества в соответствии с требованиями Федерального закона от 30.12.2008 г. N 312-ФЗ; 4) внесение изменений в устав общества в виде утверждения устава в новой редакции (третья редакция 2011 год).

При этом ООО «Сервис-Модерн» до проведения собрания на должность генерального директора (исполняющего обязанности генерального директора) ООО «АТД-Ойл» была предложена кандидатура Пониткова И.А.

В собрании приняли участие оба участника общества в лице соответствующих директоров, что подтверждается журналом регистрации участников общего собрания ООО «АТД-Ойл» и протоколом N 2/11 от 26.12.2011 г.

Из протокола N 2/11 от 26.12.2011 г. внеочередного общего собрания участников ООО «АТД-Ойл», а также бюллетеней для голосования следу-

ет, что в ходе обсуждения первого вопроса повестки дня представитель ООО «Сервис-Модерн» предложил избрать на должность генерального директора ООО «АТД-Ойл» Пониткова И.А. За указанное предложение проголосовало ООО «Сервис-Модерн», ООО ТД «Лоза» — против. Решение не принято.

Принимая решение по делу, суд первой инстанции пришел к обоснованному выводу удовлетворении иска.

Согласно п. 6.2. устава ООО «АТД-Ойл» вопрос об образовании единоличного исполнительного органа общества и досрочном прекращении его полномочий, а также принятие решения о передаче полномочий единоличного исполнительного органа общества управляющему, утверждение такого управляющего и условий договора с ним, решение иных вопросов, предусмотренных Федеральным законом «Об обществах с ограниченной ответственностью», относится к исключительной компетенции общего собрания участников общества.

В этой связи арбитражный суд области пришел к правильному выводу о том, что при решении вопроса о назначении исполняющего обязанности генерального директора общества воля участников общего собрания была фактически направлена на избрание единоличного исполнительного органа общества на ограниченный период времени. Поскольку деятельность исполняющего обязанности генерального директора общества при таких условиях приравнивается к деятельности единоличного исполнительного органа общества, назначение (избрание) указанного лица должно производиться в таком же порядке, как и единоличного исполнительного органа общества — общим собранием участников общества при единогласном голосовании.

В силу п. 1 ст. 8 Федерального закона «Об обществах с ограниченной ответственностью» участники общества вправе участвовать в управлении делами общества в порядке, установленном настоящим Федеральным законом и уставом общества.

Принятие решения о назначении исполняющего обязанности генерального директора общества только одним из участников общества в данном случае не соответствует правилам принятия решений коллегиальным органом управления общества, установленным законом, и нарушает права истца на участие в управлении делами обществом.

Вторая точка зрения базируется на презумпции достаточности приказа «основного» директора о временной передаче своих полномочий исполняющему обязанности директора для законности полномочий последнего, их полноты и надлежащего оформления. В качестве иллюстрации можно рассмотреть дело №А42-6718/2010 (см. Постановление ФАС Северо-Западного округа от 23.09.2011):

Закрытое акционерное общество «Северо-Западное вещание» (далее — Общество) обратилось в Арбитражный суд Мурманской области с заявлением к Инспекции Федеральной налоговой службы по городу Мурманску (далее — Инспекция) о признании недействительным решения от 09.08.2010 об отказе заявителю в государственной регистрации содержащихся в Едином государственном реестре юридических лиц (далее — ЕГРЮЛ) сведений.

[...]

Податель жалобы указывает, что приказом от 22.06.2010 N 233ЛС исполнение обязанностей генерального директора возложено на коммерческого директора Общества Осминину Светлану Игоревну. По мнению заявителя, издание данного приказа предполагает наличие у Осмининой С.И. всех полномочий генерального директора (в том числе по представлению интересов Общества без доверенности).

Податель жалобы полагает, что действующее законодательство не предусматривает обязанности Общества осуществлять государственную регистрацию сведений об исполняющем обязанности генерального директора Общества.

Решением от 09.08.2010 Инспекция на основании подпункта «а» пункта 1 статьи 23 Федерального закона от 08.08.2001 N 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» (далее — Закон N 129-ФЗ) отказала Обществу в государственной регистрации изменений в связи с тем, что заявление по форме Р14002 [...] подписано неуполномоченным лицом, так как по данным ЕГРЮЛ лицом, имеющим право без доверенности действовать от имени Общества, является Солдатова С.Ю.

Не согласившись с указанным решением Инспекции, Общество обратилось в суд с настоящим заявлением.

Суд первой инстанции и апелляционный суд указали, что согласно данным, содержащимся в ЕГРЮЛ, лицом, имеющим право без доверенности действовать от имени Общества, является Солдатова С.Ю. Нотариально засвидетельствованная доверенность от 28.05.2010 N 75 на имя Осминой С.И. также не свидетельствует о наличии у нее полномочий на подписание спорного заявления в налоговый орган. [...], что Осминина С.И. не была назначена временным единоличным исполнительным органом в установленном законом порядке — то есть решением собрания акционеров согласно пункту 4 статьи 69 Федерального закона от 26.12.1995 N 208-ФЗ «Об акционерных обществах» (далее — Закон N 208-ФЗ).

Вместе с тем судами установлено и материалами дела подтверждается, что с заявлением о государственной регистрации в Инспекцию был представлен и приказ от 22.06.2010 N 233ЛС, согласно которому Осминина И.С. временно исполняла обязанности находящегося в отпуске генерального директора Общества Солдатовой С.Ю.

Положения Закона N 208-ФЗ не ограничивают права руководителя акционерного общества в части издания приказов о временном исполнении другими лицами обязанностей руководителя в связи с отсутствием последнего; не устанавливают правил, согласно которым такие решения

могут быть приняты только общими собраниями акционеров или советами директоров таких обществ.

С учетом изложенного суд кассационной инстанции считает, что издание единоличным исполнительным органом оспариваемого Инспекцией акта о назначении временно исполняющего обязанности (приказ от 22.06.2010 N 233ЛС) является достаточным основанием для возникновения у Осминой И.С. полномочий действовать от имени Общества без доверенности.

Следовательно, поскольку на момент представления спорного заявления о внесении изменений в ЕГРЮЛ Осмина И.С. имела право действовать от имени Общества без доверенности, то поданное в налоговый орган заявление по форме N 14002 подписано уполномоченным лицом.

Безусловно, ко многим трудностям при ведении бизнеса трудно подготовиться. Однако временная нетрудоспособность директора — ситуация более чем вероятная, часто встречающаяся. Поэтому определенная подготовка позволит владельцам бизнеса не только «подстелить соломки» при возникновении указанной ситуации, но и выйти из нее без потерь:

1. Итак, пожалуй, первой из заранее принимаемых мер является описание в уставе организации возможности временного возложения обязанностей директора на иное лицо, желательно — с подробным описанием того, каким образом определяется объем передаваемых полномочий. Это позволит не только изначально определить вектор движения при возникновении трудностей, но и сослаться на устав при подтверждении полномочий. Это особенно важно в условиях имеющейся тенденции по увеличению свободы во внутрикорпоративных отношениях и диспозитивности регулирования в целом.

2. Если есть такая возможность, и интересы бизнеса это позволяют сделать, можем рекомендовать организации предусмотреть в уставе (на основании предоставленной пунктом 1 статьи 53 ГК РФ возможности) не

единоличный исполнительный орган, а множественность лиц в его составе, или, как иногда еще это называют, — принцип «двух ключей». Цель введения такой, еще редкой для РФ формы управления фирмой, — это изначальное «страхование» организации от невозможности обеспечивать функционирование деятельности компании ввиду нетрудоспособности директора введение второго, равного по статусу директора. Однако минусом такого способа является его новизна в РФ, а значит, в определенном смысле и непредсказуемость судебной практики.

3. Так как ряд фактических действий и сделок можно осуществить только при наличии специфических документов, разрешений и т.п., то рекомендуем в организации обеспечить наличие таких документов, разрешений не только у директора, но и его заместителей или иных лиц, потенциально могущих стать исполняющими его обязанности. Речь идет прежде всего о банковских операциях (подпись лица должна быть в карточке с образцами подписей и оттиска печати), действиях с применением ЭЦП (например, сдача отчетности по электронным каналам связи, участие в электронных торгах, в государственных закупках), некоторых «лицензионных» требованиях (наличие допуска к государственной тайне, наличие санитарной книжки и т.п.).

**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**



Светлана Сергеева

начальник отдела судебной практики

Попытки компаний взыскать ущерб с работников за испорченное оборудование

В практике нередко случаи, когда работник по тем или иным причинам наносит вред имуществу работодателя. Разумеется, для компании это потери. Каким образом и могут ли вообще компании защитить свои права в отношениях с работниками — попытаемся разобраться на основе анализа судебной практики по различным категориям дел.

Основной задачей работника является добросовестное выполнение трудовых обязанностей. Как правило, уже на стадии заключения трудового договора работодатель стремится максимально защитить свои права и имущественные интересы, вменяя в обязанность работника также обеспечивать сохранность вверенного ему имущества, кроме того, отдельно указывая, что работник в полном объеме несет риск гибели, утраты, порчи, хищения, преждевременного износа и повреждения в процессе эксплуа-

**НА ПРАКТИКЕ НЕ ВСЕГДА РАБОТОДАТЕЛЬ
ПРЕДУСМОТРИТЕЛЬНО ВКЛЮЧАЕТ УСЛОВИЕ
О НЕОБХОДИМОСТИ СОХРАНЯТЬ ВВЕРЕННОЕ
ИМУЩЕСТВО, А РАБОТНИК НЕ ВСЕГДА ЧЕСТНО
ПРИЗНАЕТСЯ О ЕГО ПОРЧЕ**

тации вверенного ему имущества. В случае наступления неблагоприятных последствий в отношении имущества работодатель, обращаясь к условиям договора, обоснованно требует возместить ему причиненный ущерб. Такая ситуация выглядит идеальной, но на практике не всегда работодатель предусмотрительно включает условие о необходимости сохранять вверенное имущество, а работник не всегда честно признается о его порче. Актуальность данной статьи заключается в анализе наиболее острых спорных ситуаций, когда работник стремится исключить виновность своих действий, а работодатель, напротив, — доказать их.

Так, из обстоятельств дела, установленных апелляционным определением Нижегородского областного суда от 01 декабря 2015 г. по делу № 33-11494/2015, следует, что в результате действий работника имуществу работодателя был причинен ущерб в размере рыночной стоимости новой термопары.

Свою позицию ответчик обосновывал тем, что, во-первых, суд взыскал ущерб без степени износа поврежденного имущества; во-вторых, термopapa не состоит на балансе предприятия, что не свидетельствует о причинении ущерба истцу; в-третьих, термopapa валялась на земле как ненужный мусор.

Суд не нашел оснований для удовлетворения апелляционной жалобы ответчика, отметив относительно доводов работника следующее. Применительно к разъяснениям, содержащимся в пункте 4 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» к обстоятельствам, имеющим существенное значение для правильного разрешения дела о возмещении ущерба работником, обязанность доказать которые возлагается на работодателя, в частности, относятся: отсутствие обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника; противоправность поведения (действия или бездействие) причинителя вреда; вина работника в причинении ущерба; причинная связь между поведением работника и наступившим ущербом; наличие прямого действительного ущерба; размер причиненного ущерба; соблюдение правил заключения договора о полной материальной ответственности.

Фактически именно данное постановление подробно позволяет определить круг доказательственной базы, исчерпывающим образом определяя алгоритм действия работодателя при наступлении подобного рода ситуаций. Продолжая свою мысль, Нижегородский областной суд отметил: статьями 246 и 247 ТК РФ предусмотрено, что размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

До принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера при-

чиненного ущерба и причин его возникновения. Для осуществления такой проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов.

Истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

**ДО ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЯ О ВОЗМЕЩЕНИИ
УЩЕРБА КОНКРЕТНЫМИ РАБОТНИКАМИ
РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗАН ПРОВЕСТИ ПРОВЕРКУ
ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ РАЗМЕРА ПРИЧИНЕННОГО
УЩЕРБА И ПРИЧИН ЕГО ВОЗНИКНОВЕНИЯ**

В рассматриваемом деле компания-работодатель представила в суд в обоснование своей позиции следующие документы: копию трудового договора, копию приказа о прекращении трудового договора с работником, копию приказа о проведении служебного расследования для установления размера и причин возникновения ущерба по факту порчи многоточечной термопары, копию акта комиссии о непригодности к дальнейшей эксплуатации термопары, копию спецификации на поставку аналогичной термопары, а также использовались свидетельские показания.

Данные доказательства явились достаточными для взыскания стоимости ущерба с работника и отклонения его указанных выше доводов. Подобное определение, по сути, представляет правильную поведенческую модель работодателя-истца при предъявлении соответствующих требований в суд.

Рассмотрим другой случай. Из обстоятельств дела, установленных апелляционным определением Орловского областного суда от 11.06.2015 г. по делу № 33-1364, следует, что между работодателем и работником был заключен ученический договор, по условиям которого работодатель обязался в течение 7-31 дней провести обучение ответчика на своем предприятии навыкам управления станком ЧПУ по обработке стекла и камня, по окончании которого организовать проведение квалификационного экзамена, а В.С.А. принял на себя обязательства после окончания обучения и сдачи экзамена заключить с работодателем трудовой договор и отработать у него не менее 10 месяцев, а в случае досрочного расторжения трудового договора возместить работодателю стоимость обучения, а также суммы, связанные с прохождением обучения.

По мнению истца, в результате виновных действий ответчика работодателю был причинен прямой действительный ущерб в виде испорченного оборудования, испорченного инструмента, испорченного камня, а также стекла. Судом первой инстанции было отказано в удовлетворении исковых требований. Апелляционный суд признал вынесенное решение законным.

Разрешая заявленные истцом требования о взыскании с ответчика материального ущерба, причиненного работодателю, суд первой инстанции установил, что истец, достоверно зная об отсутствии у работника навыков работы с оборудованием по обработке стекла и камня и необходимой квалификации, допустил его к обработке стекла и камня, предоставив ему соответствующее оборудование, инструменты и материалы.

В обоснование вынесенных судебных актов были положены следующие доказательства: служебные записки о выявленных случаях брака при обработке стекла, в которых отсутствует указание на конкретного работника, некачественно выполнившего работу, акты о списании материала, акты снятия остатков на складе, показания допрошенных свидетелей.

Таким образом, в данной ситуации компания проиграла спор, поскольку имущество было вверено лицу, находящемуся в статусе ученика и не имеющему навыков работы с тем оборудованием, которое ему вверили,

причем истец эти обстоятельства не отрицал. Кроме того, иные доказательства истца свидетельствовали об обезличенности причинителя вреда, что не позволило однозначно установить вину ответчика.

Еще один вопрос, с которым может столкнуться работодатель при предъявлении соответствующего требования в суд: включена ли должность, занимаемая работником-ответчиком в перечень должностей и работ, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества?

Так, из апелляционного определения Ростовского областного суда от 01.10.2012 по делу № 33-11470 следует, что ответчик работал в должности водителя автомобиля на участке эксплуатации в бригаде механической уборки на осенне-зимний период. С ответчиком был заключен трудовой договор, в соответствии с условиями которого работник обязан бережно относиться к оборудованию, товарно-материальным ценностям и другому имуществу работодателя; работник несет материальную ответственность за ущерб, нанесенный предприятию по его вине.

По дороге к месту исполнения задания работник обнаружил, что двигатель перегрелся и возвратился обратно. При обследовании двигателя была обнаружена его поломка. Истец полагал, что работник обязан был возместить стоимость восстановительного ремонта транспортного средства.

При вынесении судебных актов суды руководствовались следующим. Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 31.12.2002 № 85 утвержден Перечень должностей и работ, замещаемых при выполнении работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной материальной ответственности. В связи с тем, что ответчик занимал должность, которая не входит в указанный Перечень, то применительно к возникшим правоотношениям истец не обладает правом требования от ответчика возмещения ущерба в полном размере, поскольку статьей 243 Трудового кодекса РФ или иными федеральными законами не предусмотрена его полная материальная ответственность, а статьей 241

Трудового кодекса РФ установлены пределы материальной ответственности работника (в пределах своего среднего месячного заработка).

Таким образом, несмотря на специальное указание в договоре условия об обязанности бережно относиться к имуществу работодателя, важное значение будет иметь факт того, входит ли должность работника в Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с

**ИСТРЕБОВАНИЕ ОТ РАБОТНИКА ПИСЬМЕННОГО
ОБЪЯСНЕНИЯ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ПРИЧИНЫ
ВОЗНИКНОВЕНИЯ УЩЕРБА ЯВЛЯЕТСЯ
ОБЯЗАТЕЛЬНЫМ**

которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества, утвержденный постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 31 декабря 2002 года № 85. И если должность работника не входит в данный Перечень, то ответственность работника будет ограничена размером среднего заработка.

**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**

Илья Гусаров

Взыскание задолженности по заработным платам и премиям. Споры в судах

Народная мудрость гласит: «в споре участвуют двое — один дурак, другой подлец. Дурак не знает истину и спорит. Подлец правду знает, но тоже спорит».

Статья 1 Трудового кодекса РФ провозглашает принцип равенства сторон (работника и работодателя) в регулировании трудовых и связанных с ними отношений. Однако, внимательно прочитав наш главный трудовой закон, увидим, что большинство его норм декларируют, прежде всего, права работников, работодатель же является явным аутсайдером в своем праве.

В равной мере это относится и к судебной защите прав работников при взыскании задолженности по заработной плате и иным выплатам. Судебная практика свидетельствует, что работодатель проигрывает более 80 % судебных споров по данной категории дел¹.

Говорить о судебной защите прав работников, на мой взгляд, сегодня не актуально. Исследования по этому вопросу поглотили тонны бумаги, а тема заезжена до состояния старой граммофонной пластинки. Посоветовать что-то новое тут вряд ли удастся. Гораздо интереснее рассмотреть возможности судебной защиты прав работодателя. Возможно ли в принципе, при действующем российском трудовом законодательстве, чтобы работодатель не оказался тем самым дураком из народной мудрости, что вынесена в подзаголовок статьи? Этой теме и будет посвящена данная работа.

Сразу определимся, что в этом очерке не будет советов, как обойти законные требования работников и оставить их у разбитого корыта без честно заработанных денег. Рассмотрим лишь те случаи, когда у работодателя есть законные основания минимизировать потери при обращении сотрудника в суд с целью получения причитающихся выплат.

Стоит ли говорить, что основным залогом не получить на руки судебный приказ или судебное решение о выплате работнику заработной платы является кассовая дисциплина, и об этом надо помнить в первую очередь. Неукоснительное соблюдение отчетности о выдаче денежных средств, причитающихся работникам, пожалуй, один из основных советов в данной статье, но лежит он не в юридической, а в финансовой плоскости, поэтому оставим его на совести работников бухгалтерии.

¹ См., например, обзор судебной практики Московского городского суда «Судебная практика при рассмотрении гражданских дел по спорам о взыскании заработной платы»

В данной статье мы не будем останавливаться на предварительном внесудебном порядке разрешения споров, который возможен, но необязателен.

Как же быть, если дело дошло до суда?

Случаи, когда иск работника о взыскании задолженности по заработной плате объединяется с другими требованиями, например, с отменой приказа об увольнении, требуют отдельного углубленного изучения. Тут можно столкнуться с кажущимися на первый взгляд абсолютно парадоксальными судебными решениями. Известны, например, случаи, когда работника, уволенного по п. 7 ст. 81 ТК РФ суд восстановил на работе и обязал выплатить ему заработную плату, согласившись при этом, что последний совершил виновные действия, дающие основание для утраты к нему доверия со стороны работодателя². Случались такие прецеденты и в деятельности вашего покорного слуги. Но, повторюсь, на этой теме мы остановимся в следующий раз.

Напомню, что взыскание задолженности по заработной плате и другим выплатам при отсутствии спора о размере выплат, и если размер требований не превышает 500 000 рублей, производится на основании судебного приказа, выданного мировым судьей участка по месту нахождения работодателя. Регламентируют порядок выдачи судебного приказа ст.ст. 23, 28, 122 ГПК РФ и ст. ст. 382, 391 ТК РФ.

В соответствии со ст. 126 ГПК РФ судебный приказ выносится в течение 5 дней с даты подачи заявления без судебного разбирательства и вызова сторон.

Казалось бы, о чем тут говорить? Спора нет, приказ есть — надо платить. Но все-таки работодателю, который заботится о целостности своего кармана, нужно обратить внимание на следующие нюансы. Так, еще совсем недавно работник мог обратиться в суд с требованием о взыскании долга по заработной плате и другим выплатам в течение 3-х месяцев со дня,

² Кассационное определение судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда. Дело № 33-2423/11 по жалобе ИП Корецкой Л.М. на решение Темрюкского районного суда Краснодарского края от 19.11.2010 по делу по иску Сытниковой С.В.

когда узнал о нарушении своего права. В июле 2016 г. законодатель внес дополнения в ст. 392 ТК РФ, в соответствии с которыми этот срок продлен до года. Тем не менее нельзя совсем сбрасывать со счетов эту норму права. Ситуации в жизни случаются разные и, как показывает практика, люди готовы судиться за свои деньги и по прошествии значительного периода времени. Как правило, работники, пропустив установленный законом срок

**КАК ПРАВИЛО, РАБОТНИКИ, ПРОПУСТИВ
УСТАНОВЛЕННЫЙ ЗАКОНОМ СРОК ПОДАЧИ
ЗАЯВЛЕНИЯ, ПЫТАЮТСЯ ЕГО ВОССТАНОВИТЬ,
ЗАЯВЛЯЯ РАЗЛИЧНЫЕ УВАЖИТЕЛЬНЫЕ, ПО
ИХ МНЕНИЮ, ПРИЧИНЫ ПРОПУСКА. И ВОТ ТУТ
ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЯ И ЕГО ЮРИСТОВ ЕСТЬ
ОПРЕДЕЛЕННОЕ ПОЛЕ ДЛЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

подачи заявления, пытаются его восстановить, заявляя различные уважительные, по их мнению, причины пропуска. И вот тут для работодателя и его юристов есть определенное поле для деятельности, тем более что суды зачастую становятся на их сторону³.

Однако необходимо иметь в виду, что суд, рассматривая иск работника, трудовые отношения с которым не прекращены, о взыскании заработной платы, руководствуясь постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», будет учитывать, что заявление работодателя о пропуске работником срока на обращение в суд само по себе

³ См., например, апелляционное определение Саратовского областного суда от 11.10.2012 по делу № 33-5914/2012. по жалобе Горюновой Е.Е. на решение Балаковского районного суда Саратовской области от 20.07.2012 по делу по иску Горюновой Е.Е. к обществу с ограниченной ответственностью «Полипропилен» о взыскании задолженности по заработной плате, выходного пособия, оплаты за совмещение, аванса, компенсации морального вреда

не может служить основанием для отказа в удовлетворении требования, поскольку срок на обращение в суд не пропущен, так как нарушение носит длящийся характер и обязанность работодателя по своевременной и в полном объеме выплате работнику заработной платы, а тем более задержанных сумм, сохраняется в течение всего периода действия трудового договора⁴.

Второй аспект, на который я настоятельно советую обратить внимание работодателя, решившего отстаивать свои права в суде, возможность, предусмотренную ст. 128 ГПК РФ, в десятидневный срок предоставить свои возражения на судебный приказ. В этом случае судья отменяет приказ и разъясняет взыскателю его право на предъявление требования в порядке искового производства.

В возражениях на судебный приказ работодатель или его представитель может указать любые причины своего несогласия, которые считает уместными, а может и вовсе их не указывать, так как само наличие возражений уже влечет за собой его отмену. Тут нам важен сам факт перехода из приказного в исковое производство, основанного на равенстве и состязательности сторон⁵.

Чтобы не возвращаться к этой теме, хочу дать совет. Если работодатель точно знает, что имеет подтвержденную задолженность перед работником и его шансы в суде ничтожно малы, то ему стоит заплатить деньги по судебному приказу. Разбирательство по иску сулит работодателю в перспективе гораздо более значительные потери. В суде работник, воспользовавшись услугами грамотного юриста, наверняка заявит моральный ущерб, проценты, индексацию и материальные затраты на представителя. Сумма иска может увеличиться очень значительно. Но если мы уверены в своей правоте, то нам прямая дорога — в суд.

4 Пункт 56 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»

5 Ст. 12 ГПК РФ

Необходимо также иметь в виду, что работник вправе пропустить стадию приказного производства и сразу подать в суд исковое заявление о взыскании положенных выплат. Правосудие гарантирует ему проценты (денежную компенсацию) за нарушение срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и т.п., даже независимо от вины работодателя в задержке выплаты указанных сумм⁶.

Итак, мы добрались до главного — судебного спора о взыскании заработной платы, премии. Исковое заявление о взыскании заработной платы, независимо от размера требований, подается работником в районный суд, т.к. трудовые споры не подсудны мировым судьям. Как правило, иск подается по месту нахождения работодателя. Однако закон дает право работнику подать иск по месту нахождения филиала или обособленного подразделения организации, где он работал.

Статья 236 ТК РФ и постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (пункт 55) при нарушении срока выдачи заработной платы и иных начислений гарантируют работнику их выплату с процентами не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки ЦБ за каждый день просрочки. И это минимальный размер, который при определенных условиях, прописанных, например, в трудовом или коллективном договоре, может быть значительно повышен. При этом начисление процентов не исключает права работника на индексацию сумм задержанной заработной платы в связи с их обесцениванием вследствие инфляционных процессов.

Статья 237 ТК РФ и постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (пункт 63) предоставляет работнику право на возмещение морального вреда, причиненного работодателем. Размер компенсации морального вреда определяется судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба и исходя из кон-

⁶ Пункт 55 постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»

кретных обстоятельств каждого дела с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости.

В ВОЗРАЖЕНИЯХ НА СУДЕБНЫЙ ПРИКАЗ РАБОТОДАТЕЛЬ ИЛИ ЕГО ПРЕДСТАВИТЕЛЬ МОЖЕТ УКАЗАТЬ ЛЮБЫЕ ПРИЧИНЫ СВОЕГО НЕСОГЛАСИЯ, КОТОРЫЕ СЧИТАЕТ УМЕСТНЫМИ, А МОЖЕТ И ВОВСЕ ИХ НЕ УКАЗЫВАТЬ, ТАК КАК САМО НАЛИЧИЕ ВОЗРАЖЕНИЙ УЖЕ ВЛЕЧЕТ ЗА СОБОЙ ЕГО ОТМЕНУ

Первое, что, на мой взгляд, должен сделать работодатель, получив копию искового заявления с материалами, внимательно изучить их и представить в суд свои возражения. Причем тут простым несогласием уже не отделаешься. Возражения должны быть максимально аргументированы, документально подтверждены, юридически грамотно составлены. Если у работодателя нет своего юридического отдела или просто юриста, настоятельно рекомендую уже на этой стадии воспользоваться услугами грамотного специалиста.

Можно, конечно, обойтись и без возражений, а отстаивать свою позицию непосредственно в судебном заседании. Однако, как показывает практика, при наличии грамотно составленных возражений, суд более критично подходит к требованиям работников и, соответственно, шанс на снижение исковых требований, а, в идеале, и на отказ в удовлетворении иска, возрастает. По сути, поданные работодателем возражения являют-

ся тем фундаментом, на котором будет строиться его защита в судебном процессе.

Что же должны содержать в себе возражения? Рассмотрим три варианта.

Первый, когда представленные истцом документы безоговорочно свидетельствуют о наличии задолженности по заработной плате, премиям и т.д., и работодателю нечем против них возразить. Тогда остается оспаривать лишь размер процентов, индексации и морального вреда. Если с

**ПРИ НАЛИЧИИ ГРАМОТНО СОСТАВЛЕННЫХ
ВОЗРАЖЕНИЙ, СУД БОЛЕЕ КРИТИЧНО ПОДХОДИТ
К ТРЕБОВАНИЯМ РАБОТНИКОВ**

процентами и индексацией всё более или менее понятно и установление их размера требует лишь математических знаний, то размер морального ущерба — понятие оценочное. Работнику тут самому необходимо доказать, какие моральные страдания он испытал. Практика показывает, что в большинстве случаев суды значительно уменьшают требования работников о возмещении морального вреда, тем паче при грамотной работе юристов работодателя. Примеров серьезного снижения суммы заявленных исковых требований по возмещению морального вреда, причиненного работодателем при невыплате заработной платы, масса⁷.

Резюмируя сказанное, я бы взял на себя смелость дать совет работодателю. Если факт задержки выдачи заработной платы, премии и т.п. подтвержден, не стоит доводить дело до суда даже при наличии искового заявления. На мой взгляд, заключение мирового соглашения в данной ситуации является оптимальным выходом, т.к. не секрет, что суды, как

⁷ См., например, решение Усть-Илимского городского суда Иркутской области по гражданскому делу № 2-1285/2013; решение Орловского районного суда Ростовской области по гражданскому делу №2-64/2012

уже говорилось выше, в подавляющем большинстве случаев становятся на сторону работников. Грамотный подход к сотруднику при заключении мирового соглашения позволит минимизировать возможные потери, ведь мало кому хочется ввязываться в судебные тяжбы с не совсем явной пер-

ЕСЛИ РАБОТОДАТЕЛЬ ТОЧНО ЗНАЕТ, ЧТО ИМЕЕТ ПОДТВЕРЖДЕННУЮ ЗАДОЛЖЕННОСТЬ ПЕРЕД РАБОТНИКОМ И ЕГО ШАНСЫ В СУДЕ НИЧТОЖНО МАЛЫ, ТО ЕМУ СТОИТ ЗАПЛАТИТЬ ДЕНЬГИ ПО СУДЕБНОМУ ПРИКАЗУ. РАЗБИРАТЕЛЬСТВО ПО ИСКУ СУЛИТ РАБОТОДАТЕЛЮ В ПЕРСПЕКТИВЕ ГОРАЗДО БОЛЕЕ ЗНАЧИТЕЛЬНЫЕ ПОТЕРИ

спективой. Как говорится, «лучше синица в руках, чем журавль в небе», и работник очень часто согласится на минимально положенные ему выплаты. Стоит помнить, что суд может отказать в утверждении мирового соглашения, если оно нарушает права работника⁸.

**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 Юркина

Отпуск по беременности и родам — что делать с правом, которым работник не хочет воспользоваться

Право работника на отпуск, в том числе право женщины на отпуск по беременности и родам (далее — БиР) поддерживается закрепленными в законодательстве обязанностями работодателя и имеет отработанные процедуры воздействия со стороны работника на недобросовестного работодателя.

Напротив, ситуация когда компания не имеет желания брать на себя риски, связанные со здоровьем работника-женщины, которая со дня на день планирует родить, — риски, связанные с нарушением производственных, технологических и иных процессов хозяйственной деятельности предприятия, ни законодательством ни практикой не урегулированы.

Как быть с желанием беременной женщины (или только что родившей) работать, несмотря на право и инициативу работодателя отправить ее в отпуск, предусмотренный законодательством? Или в ситуации, когда она сама является исполнительным органом (директором, генеральным директором, президентом), топ-менеджером и не уходит в положенный отпуск? Наказуема ли организация, не отправившая беременную в законный отпуск вовремя? Работодателю необходимо разрешить этот вопрос таким образом, чтобы не нарушить права работника и интересы компании.

Прежде всего необходимо определиться с правом подписи отсутствующим работником — исполнительным органом документов.

Законодательство не предусматривает безусловного прекращения полномочий руководителя организации на случай отпуска работника, в том числе отпуска по беременности и родам, если работник является единственным исполнительным органом юридического лица.

В соответствии с п. 1 ст. 27 Налогового кодекса РФ лица, уполномоченные представлять организацию на основании закона или ее учредительных документов, признаются законными представителями налогоплательщика-организации.

Сложившаяся арбитражная судебная практика признает за руководителем, находящимся в отпуске или на больничном, право представлять интересы общества. Такие выводы содержатся в постановлении Президиума ВАС РФ от 09.02.1999 № 6164/98, а также в судебных актах ФАС Центрального округа от 17.11.2003 по делу № А54-2182/03-СЗ, ФАС Северо-Кавказского округа от 20.08.2007 по делу № Ф08-4564/2007-1978А.

Таким образом, генеральный директор даже в период нахождения в отпуске по БиР может подписывать налоговые декларации возглавляемой им организации-налогоплательщика, и договоры в пределах полномочий, установленных компанией для его должности. Законодательство не предусматривает, что полномочия должностного лица прекращаются (приостанавливаются) в силу его отпуска или нетрудоспособности.

**ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО НЕ ПРЕДУСМАТРИВАЕТ,
ЧТО ПОЛНОМОЧИЯ ДОЛЖНОСТНОГО ЛИЦА
ПРЕКРАЩАЮТСЯ (ПРИОСТАНАВЛИВАЮТСЯ) В
СИЛУ ЕГО ОТПУСКА ИЛИ НЕТРУДОСПОСОБНОСТИ**

В то же время фактическое выполнение работницей, находящейся в декретном отпуске, трудовой функции является основанием для выплаты ей заработной платы. Поскольку смысл предусмотренного Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ пособия по беременности и родам — компенсация работнику (застрахованному лицу) утраченного им заработка, то и основания для выплаты работнице пособия по БиР за период работы, совпавший с периодом отпуска, отсутствуют (см., например, постановление ФАС Дальневосточного округа от 27.02.2010 № Ф03-778/2010, постановление ФАС Северо-Западного округа от 12.03.2009 № А13-9831/2008, постановление ФАС Западно-Сибирского округа от 25.01.2010 по делу № А45-9720/2009).

При этом в случаях, когда работник и работодатель являются одним и тем же лицом, отношения между обществом и директором как работником также регулируются нормами трудового права.

Согласно ст. 255 ТК РФ отпуск по БиР предоставляется работодателем по заявлению работницы и в соответствии с медицинским заключением (то есть при наличии больничного листа). Таким образом, трудовым законодательством не предусмотрена возможность (и обязанность) предоставления отпуска по беременности и родам по инициативе работодателя без соответствующего заявления работницы.

ЕСЛИ ЖЕНЩИНА ПОДАЕТ ЗАЯВЛЕНИЕ О ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ЕЙ ОТПУСКА ПО БИР ПОЗДНЕЕ ДАТЫ, УКАЗАННОЙ В БОЛЬНИЧНОМ ЛИСТЕ, НЕЗАВИСИМО ОТ ВРЕМЕНИ НАЧАЛА ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ОТПУСКА, ЕГО ОКОНЧАНИЕ ОПРЕДЕЛЯЕТСЯ ИСХОДЯ ИЗ СРОКОВ, УКАЗАННЫХ В ЛИСТЕ ВРЕМЕННОЙ НЕТРУДОСПОСОБНОСТИ

Отсутствие обязанности работницы, имеющей на руках листок нетрудоспособности, выданный в установленный срок, немедленно уходить в отпуск по БиР позволяет ей самостоятельно определять, когда она уйдет в отпуск.

Статьей 12 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» предусмотрено право работника обратиться к работодателю за пособием по временной нетрудоспособности не позднее шести месяцев со дня окончания отпуска по беременности и родам.

Однако если женщина подает заявление о предоставлении ей отпуска по БиР позднее даты, указанной в больничном листе, независимо от времени начала использования отпуска, его окончание определяется исходя

из сроков, указанных в листе временной нетрудоспособности, т.е., если женщина начала использовать отпуск по беременности и родам позже, то он автоматически сокращается, равно как и срок (значит, и общая сумма) выплаты пособия по беременности и родам.

Судебной практикой подтверждается отсутствие возможности перенесения срока окончания отпуска, что отразилось в решении Верховного Суда РФ от 14.11.2012 № АКПИ12-1204. Если работница решит воспользоваться своим правом на отпуск по БиР позднее даты, с которой она, согласно больничному листу, освобождена от работы, то работодатель обязан будет его предоставить со дня, указанного в ее заявлении, до дня закрытия больничного.

Соответственно, за то время, которое истекло с момента выдачи больничного листка до фактического начала использования отпуска, пособие по БиР не выплачивается, а оплачиваются рабочие дни в общем порядке исходя из условий трудового договора. Работнице при этом нужно выбирать между пособием по беременности и родам и заработной платой.

Вроде бы ничего страшного для компании нет, так как это личное желание работника. Да и срок беременности можно долго скрывать. Тем не менее, если нагрянет охрана труда, именно работодателю надо будет доказывать, что не вы не отпускаете работницу, а это ее желание и инициатива — не представлять компании заявления о предоставлении декретного отпуска, которое в совокупности с выписанным больничным листом и является основанием для расчета пособия по БиР.

Врач не спрашивает у будущей мамы, с какого дня она хочет пойти в декрет, а отправляет ее на больничный с 30-й недели беременности (если беременность многоплодная — с 28-й). Дальше от работницы зависит — отдавать больничный лист в компанию или работать.

Однако работодатель, сохраняя право беременной сотрудницы на труд, должен соблюдать требования, предусмотренные Трудовым кодексом РФ для облегчения труда такой категории работников.

Сотрудницу, ожидающую появления ребенка, нельзя привлекать к работе (даже с ее согласия!):

- ночью (с 22 до 6 часов);
- сверхурочно;
- в выходные дни;
- в праздники, являющиеся нерабочими днями.

Кроме того, закон также запрещает отправлять беременную женщину (независимо от ее согласия и желания) в командировки.

Трудовой кодекс РФ устанавливает, что каждая беременная женщина вправе перейти на работу по сокращенному графику. Точного количества рабочих часов, до которого следует уменьшить время для будущей матери, закон не оговаривает, поэтому вопрос решается по соглашению с работодателем. При этом важно знать, что при таком режиме работы и оплате труда будет соответственно сокращена.

А действующие Санитарные правила (СанПиН) предусматривают и прочие ограничения по условиям работы беременных женщин. Так, они не могут работать: в подвальных помещениях, на сквозняке, в условиях намокания одежды и обуви, в условиях воздействия вредных производственных факторов, в других неблагоприятных условиях, предусмотренных СанПиН, а также если работа связана с постоянным подъемом тяжестей, то масса перемещаемого груза не может быть более 1,25 кг, а при чередовании подъема груза с другой работой — более 2,5 кг.

Беременной женщине на основании ее заявления и медицинского заключения должны быть снижены нормы выработки, обслуживания (ч. 1 ст. 254 ТК РФ). В соответствии с общими положениями Гигиенических рекомендаций к рациональному трудоустройству беременных женщин, утвержденных Госкомсанэпиднадзором России от 21.12.1993, Минздравом России от 23.12.1993, беременным работницам устанавливается дифференцированная норма выработки со снижением в среднем до 40 процен-

тов от постоянной нормы с сохранением среднего заработка по прежней работе. На период снижения норм за женщиной сохраняется средняя заработная плата.

В соответствии с ч. 1 ст. 254 ТК РФ беременная женщина на основании медицинского заключения и по ее заявлению переводится на другую работу, исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе. Например,

ЕСЛИ НАГРЯНЕТ ОХРАНА ТРУДА, ИМЕННО РАБОТОДАТЕЛЮ НАДО БУДЕТ ДОКАЗЫВАТЬ, ЧТО НЕ ВЫ НЕ ОТПУСКАЕТЕ РАБОТНИЦУ, А ЭТО ЕЕ ЖЕЛАНИЕ И ИНИЦИАТИВА — НЕ ПРЕДСТАВЛЯТЬ КОМПАНИИ ЗАЯВЛЕНИЯ О ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ДЕКРЕТНОГО ОТПУСКА

согласно п. 13.2 Санитарно-эпидемиологических правил и нормативов «Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы. СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03» (утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 30.05.2003) женщины со времени установления беременности переводятся на работы, не связанные с использованием ПЭВМ, или для них ограничивается время работы с ПЭВМ (не более трех часов за рабочую смену) при условии соблюдения гигиенических требований, предусмотренных санитарными правилами.

Имеются и отдельные отраслевые ограничения. Так, в соответствии с Федеральными авиационными правилами «Медицинское освидетельствование летного, диспетчерского состава, бортпроводников, курсантов и

кандидатов, поступающих в учебные заведения гражданской авиации», утвержденными Приказом Минтранса России от 22.04.2002 № 50, с момента установления беременности авиационный персонал признается негодным к летной, диспетчерской работе, к работе бортпроводником.

**ЧЕМ БЛИЖЕ ДАТА РОДОВ, ТЕМ БОЛЬШЕ РИСК,
ЧТО ТРУДОВАЯ ИНСПЕКЦИЯ УСМОТРИТ ЗА ТАКИМ
ТРУДОЛЮБИЕМ ДАВЛЕНИЕ НА РАБОТНИЦУ СО
СТОРОНЫ КОМПАНИИ**

А пунктом 2.2 Постановления ВС РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 установлен запрет на применение труда беременных женщин в растениеводстве и животноводстве с момента выявления беременности.

Таким образом, в тех случаях, когда выполняемая женщиной работа противопоказана при беременности, она должна быть переведена на иную подходящую ей работу.

Беременная сотрудница также вправе отпрашиваться на приемы к врачам по мере необходимости, а работодатель обязан обеспечить беременной сотруднице возможность беспрепятственно проходить диспансерное обследование, лабораторные и другие диагностические исследования. И на время такого обследования за сотрудницей также сохраняется средний заработок по месту работы. Основанием для предоставления указанной гарантии является справка медицинского учреждения, подтверждающая состояние беременности (ч. 3 ст. 254 ТК РФ).

Такие правила установлены п. 3 Положения, утвержденного Приказом Минздравсоцразвития России от 30 марта 2006 г. № 224, п. 4 Порядка, утвержденного Приказом Минздравсоцразвития России от 2 октября 2009 г. № 808н.

Работодатель не вправе препятствовать беременной сотруднице проходить медицинское обследование и расценивать невыход на работу как дисциплинарный проступок. Такие выводы подтверждает и судебная практика, например, определение Московского городского суда от 24 марта 2011 г. № 33-8111.

Как видим, работодатель значительно ограничен в своих действиях требованиями трудового законодательства, правомерность действий компании, связанных с обоснованностью и порядком исчисления пособий по БиР, оплаты заработной платы сотрудницам, имеющим на руках больничный лист по БиР, контролируется территориальными органами Фонда социального страхования, трудовыми инспекциями.

Нет никакой вины работодателя в том, что сотрудница вместо того, чтобы уйти в отпуск, продолжает ежедневно появляться в офисе. И будущую маму можно понять. Однако, чтобы избежать даже гипотетических претензий проверяющих, можно попросить сотрудницу написать в свободной форме заявление о добровольном решении работать уже после возникновения права на декретный отпуск. Ведь чем ближе дата родов, тем больше риск, что трудовая инспекция усмотрит за таким трудолюбием давление на работницу со стороны компании.

**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**

**Светлана Сергеева**

начальник отдела судебной практики

Ветераны. Споры по увольнениям

В настоящей статье рассматриваются споры, связанные с увольнением граждан, являющихся ветеранами. При этом особое внимание автор уделяет возможности реализовать работниками свое право на предоставление «ветеранского отпуска». В каком случае такое право будет отвечать требованиям законодательства, а в каком — нет, что в дальнейшем может привести к увольнению, и будет рассмотрено ниже.

Процедура увольнения является одной из самых неприятных во взаимоотношениях между работником и работодателем в тех случаях, когда она происходит не по собственному желанию работника. Особую сложность для работодателя при осуществлении процедуры увольнения вызывают отдельные категории граждан, чей особый статус предполагает наличие дополнительных прав и гарантий. В настоящей статье речь пойдет о спорах, возникающих в практике при увольнении ветеранов. Особую актуальность данная статья приобрела после принятия 18 апреля 2016 г. определения Верховного Суда РФ по делу № 5-КГ16-3, в котором казуистичным видом представлено толкование законодательных норм.

Ввиду упоминания данного судебного акта, необходимо в первую очередь остановиться на его анализе. Из фабулы дела № 5-КГ16-3 следует, что гражданин, имеющий статус ветерана, был уволен со службы в органах внутренних дел по пункту 6 части 2 статьи 82 Федерального закона от 30 ноября 2011 года № 342-ФЗ в связи с грубым нарушением служебной дисциплины.

Сам работник полагал, что привлечение его к дисциплинарной ответственности и увольнение произведены необоснованно, так как не учтено его право как ветерана боевых действий на предоставление отпуска на основании подпункта 11 пункта 1 статьи 16 Федерального закона от 12 января 1995 года № 5-ФЗ «О ветеранах» в удобное для него время, поэтому отказ в предоставлении отпуска является незаконным, нарушающим его права, при этом, по мнению работника, нахождение в отпуске является уважительной причиной отсутствия на службе и не могло служить основанием для увольнения со службы.

Решением суда первой инстанции в удовлетворении исковых требований работника было отказано. Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 14 мая 2015 года решение суда первой инстанции отменено, по делу принято новое решение, которым приказ о привлечении работника к дисциплинарной ответственности в виде увольнения, а также приказ об увольнении были признаны незаконными.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ пришла к выводу о том, что при рассмотрении настоящего дела имели место существенные нарушения норм материального и процессуального права, допущенные судом апелляционной инстанции.

Так, коллегия обратила внимание на то, что работник не уведомил руководство о наличии уважительных причин отсутствия на службе. А, кроме того, судом принято во внимание, что поданные работником рапорты о переносе очередного отпуска не были рассмотрены в установленном

**В ОТНОШЕНИИ ИМЕЮЩЕГОСЯ У РАБОТНИКА
ПРАВА НА ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЕЖЕГОДНОГО
ОТПУСКА В УДОБНОЕ ДЛЯ НЕГО ВРЕМЯ СУД
ПОЯСНИЛ, ЧТО ДАННОЕ ПРАВО НЕ ДОЛЖНО ИДТИ
ВРАЗРЕЗ СО СЛУЖЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНОЙ**

порядке и оформлены приказом уполномоченного руководителя. Оценив представленные сторонами доказательства, суд пришел к выводу о том, что отсутствие истца на службе без уважительных причин более четырех часов подряд в указанный период свидетельствует о совершении им грубого нарушения служебной дисциплины, в связи с чем у ответчика имелись основания для привлечения работника к дисциплинарной ответственности и последующего его увольнения по пункту 6 части 2 статьи 82 Федерального закона от 30 ноября 2011 года № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

В отношении имеющегося у работника права на использование ежегодного отпуска в удобное для него время в соответствии с положениями под-

пункта 11 пункта 1 статьи 16 Федерального закона от 12 января 1995 года № 5-ФЗ «О ветеранах», а также уважительности причины его отсутствия, суд пояснил, что данное право не должно идти вразрез со служебной дисциплиной.

Представление сотруднику ежегодного отпуска осуществляется на основании приказа уполномоченного руководителя. Закон обязывает согласование сотрудником с уполномоченным руководителем периода отпуска и, как следствие, издание приказа уполномоченного руководителя о предоставлении сотруднику такого отпуска, чем обеспечивается возможность реализации права сотрудника на ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для него время, а прямым и непосредственным начальникам предоставляется возможность максимально эффективно использовать сотрудников для выполнения служебных обязанностей в рамках компетенции. Поэтому наличие только рапорта от сотрудника о предоставлении ему отпуска не может служить основанием для невыхода на службу и для отсутствия такого сотрудника на службе без соответствующего согласования отпуска с уполномоченным руководителем и оформления предоставляемого отпуска.

Таким образом, из данного Определения следует логичный вывод о том, что реализация прав ветерана не должна противоречить служебной дисциплине и порядку согласования периода отпуска. Подобное согласование не ущемляет прав работника, но позволяет руководителю наиболее эффективно осуществлять организацию деятельности структурного подразделения.

Рассмотрим еще один спор, в котором истец оспаривает увольнение в связи с непредставлением ему неиспользованных отпусков, предусмотренных п. 11 ч. 1 ст. 16 Федерального закона № 5 от 12.01.1995 «О ветеранах».

Хабаровский краевой суд в апелляционном определении от 16.09.2015 по делу № 33-5940/2015 отметил, что порядок осуществления права на отпуск при увольнении работника представляет собой специальную гаран-

тию, обеспечивающую реализацию конституционного права на отдых для тех работников, которые прекращают трудовые отношения и на момент увольнения не использовали в полном объеме ежегодный оплачиваемый отпуск.

**ЗАКОН ОБЯЗЫВАЕТ СОГЛАСОВАНИЕ
СОТРУДНИКОМ С УПОЛНОМОЧЕННЫМ
РУКОВОДИТЕЛЕМ ПЕРИОДА ОТПУСКА
И, КАК СЛЕДСТВИЕ, ИЗДАНИЕ ПРИКАЗА
УПОЛНОМОЧЕННОГО РУКОВОДИТЕЛЯ О
ПРЕДОСТАВЛЕНИИ СОТРУДНИКУ ТАКОГО ОТПУСКА**

Право на предоставление неиспользованного отпуска в натуральном виде могло быть реализовано истцом путем подачи рапорта о предоставлении отпуска с последующим увольнением, однако истец от подачи данного рапорта отказался, в связи с чем ответчик правомерно уволил его, выплатив ему денежную компенсацию за неиспользованный отпуск.

Кроме того, в данном случае суд отметил, что имелось безусловное основание для увольнения — это достижение предельного возраста пребывания на службе и окончание срочного контракта.

Из данного судебного акта можно сделать вывод: если сотрудник заинтересован в реализации своего права на отпуск, то он должен заблаговременно подать заявление на его предоставление. **Причем если сотруднику предстоит увольнение по безусловным основаниям, то отпуск может быть предоставлен только до увольнения.**

Следует привести еще одно определение, где рассматривалась схожая ситуация, однако работодателем процедура увольнения была проведена с нарушением установленного порядка. Учитывая, что работник подал рапорт о предоставлении отпуска, суд посчитал требования работника об изменении даты увольнения обоснованным.

Так, в апелляционном определении Омского областного суда от 27.05.2015 по делу № 33-3368/2015 было отмечено, что поскольку ответчику было известно о подаче рапорта о предоставлении отпуска, то, соответственно, ответчик имел возможность предоставить истцу отпуск без содержания.

Разрешая данный спор, суд пришел к выводу о неправомерности отказа ответчиком истцу в предоставлении отпуска без содержания, а поскольку увольнение истца состоялось, и предоставление такого отпуска является невозможным, суд правильно удовлетворил его требование об изменении даты увольнения с внесением в трудовую книжку соответствующей записи.

Данный судебный акт показывает определенный баланс в правоотношениях. С одной стороны, обязанность позаботиться о реализации своего права как ветерана на дополнительный отпуск возложена на самого работника, а с другой стороны, работодатель не должен препятствовать реализации работником своего права.

В апелляционном определении Свердловского областного суда от 04.06.2014 по делу № 33-6971/2014 суд обращается к п. 23 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2, согласно которому при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя.

Суд делает вывод о том, что истец обратился к ответчику с рапортом о предоставлении «ветеранского отпуска» до даты увольнения. При этом истец как ветеран боевых действий на основании ч. 2 ст. 128 Трудового

кодекса Российской Федерации и п. 11 ч. 1 ст. 16 Федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах» имел право на предоставление ему отпуска без сохранения заработной платы в указанное им время, а работодатель обязан был предоставить такой отпуск.

**НАЛИЧИЕ ТОЛЬКО РАПОРТА ОТ СОТРУДНИКА
О ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ЕМУ ОТПУСКА НЕ
МОЖЕТ СЛУЖИТЬ ОСНОВАНИЕМ ДЛЯ
НЕВЫХОДА НА СЛУЖБУ И ДЛЯ ОТСУТСТВИЯ
ТАКОГО СОТРУДНИКА НА СЛУЖБЕ БЕЗ
СООТВЕТСТВУЮЩЕГО СОГЛАСОВАНИЯ ОТПУСКА С
УПОЛНОМОЧЕННЫМ РУКОВОДИТЕЛЕМ**

Таким образом, формально согласование отпуска требуется, но, по сути, это согласование должно происходить в разумные сроки и в обязательном порядке должно происходить, т. е. работодатель не имеет права отказать работнику в предоставлении отпуска. Об этом, в частности, говорится в определении Санкт-Петербургского городского суда от 13.02.2012 по делу № 33-1972/2012.

**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**

Валентина Бреднева

зав. кафедрой теории права и государственно-
правовых дисциплин Сахалинского
государственного университета, кандидат
юридических наук, доцент

Переезд офиса в другой город. Проблемы с увольнением и «переселением» персонала

В современный период вопрос «перемещения» организации является достаточно актуальным — в открытом доступе можно встретить более 60 тысяч судебных документов, так или иначе затрагивающих вопросы перевода работников в другую местность.

Основная категория судебных споров связана с тем, что работники не согласны увольняться и не хотят менять город проживания. В таком случае они чаще всего отказываются подписывать уведомления (либо выражают несогласие, либо не уведомляются работодателем), а в дальнейшем обращаются в суд с исками о признании увольнения незаконным (решение Апатитского городского суда (Мурманская область) от 23 марта 2016 г. по делу № 2-387/2016¹; решение Октябрьского городского суда (Республика Башкортостан) от 11 февраля 2016 г. по делу № 2-320/2016 и др.)². Также уволенные работники часто требуют восстановления на работе, взыскания среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, либо изменения формулировки увольнения.

В большинстве случаев, если все предусмотренные трудовым законодательством процедуры оформлены верно, если есть реальные основания для увольнения, то суд встает на сторону работодателя (апелляционное определение Московского городского суда от 12 октября 2012 г. по делу № 11-10472/2012³; определение Верховного Суда Республики Башкортостан от 25 апреля 2016 г. по делу № 33-7628/2016⁴; решение Апатитского городского суда (Мурманская область) от 23 марта 2016 г. по делу № 2-387/2016⁵).

Стремление изменить формулировку увольнения связано с желанием работников получить выходное пособие в увеличенном размере.

В соответствии со статьей 178 Трудового кодекса РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч. 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ) либо сокращением численности или штата ра-

1 Решение Апатитского городского суда (Мурманская область) от 23 марта 2016 г. по делу № 2-387/2016 // Судебные и нормативные акты РФ. <http://sudact.ru/regular/doc/N7DQ4ag2ryrW/>

2 Решение Октябрьского городского суда (Республика Башкортостан) от 11 февраля 2016 г. по делу № 2-320/2016 // Судебные и нормативные акты РФ. <http://sudact.ru/regular/doc/1hYANo9OyeVK/>

3 Апелляционное определение Московского городского суда (город Москва) от 12 октября 2012 г. по делу № 11-10472/2012 // Судебные и нормативные акты РФ. <http://sudact.ru/regular/doc/a0caBBenq8oA/>

4 Определение Верховного Суда Республики Башкортостан от 25 апреля 2016 г. по делу № 33-7628/2016 // Судебные и нормативные акты РФ. <http://sudact.ru/regular/doc/gYgnxHl4fzxR/>

5 Решение Апатитского городского суда (Мурманская область) от 23 марта 2016 г. по делу № 2-387/2016 // Судебные и нормативные акты РФ. <http://sudact.ru/regular/doc/N7DQ4ag2ryrW/>

ботников организации (п. 2 ч. 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). И третий месяц выплачивается пособие, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в орган службы занятости населения и не был им трудоустроен.

**СТРЕМЛЕНИЕ ИЗМЕНИТЬ ФОРМУЛИРОВКУ
УВОЛЬНЕНИЯ СВЯЗАНО С ЖЕЛАНИЕМ
РАБОТНИКОВ ПОЛУЧИТЬ ВЫХОДНОЕ ПОСОБИЕ
В УВЕЛИЧЕННОМ РАЗМЕРЕ**

А если по вышеуказанным основаниям работник увольняется из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, то согласно статье 318 Трудового кодекса РФ выходное пособие может выплачиваться в общей сложности до 6 месяцев в размере среднего заработка за счет средств работодателя.

Если же работник уволен в по п. 9 ч. 1 статьи 77 Трудового кодекса РФ (отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем), то установленное выходное пособие существенно меньше — в размере двухнедельного среднего заработка.

В ряде случаев суд встает на сторону работника и меняет формулировку основания увольнения (постановление Президиума Верховного Суда Республики Карелия от 24 февраля 2016 г. по делу № 44Г-8/2016⁶; апелля-

6 Постановление Президиума Верховного Суда Республики Карелия от 24 февраля 2016 г. по делу № 44Г-8/2016 // Судебные и нормативные акты РФ. <http://sudact.ru/regular/doc/YBiNZie9wgVu/>

ционное определение Верховного Суда Республики Карелия от 15 декабря 2015 г. по делу № 33-4635/2015⁷; постановление Президиума Верховного Суда Республики Карелия от 25 ноября 2015 г. по делу № 44Г-35/2015⁸; а в некоторых случаях отказывает (апелляционное определение Ульяновского областного суда от 9 февраля 2016 г. по делу № 33-330/2016)⁹.

В каких случаях еще суд может встать на сторону работника?

В Трудовом кодексе РФ есть вышеупомянутый п. 9 ч. 1 статьи 77 (отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем; более детально раскрывается в ч. 1 статьи 72.1 Трудового кодекса РФ). Однако зачастую работодатель пытается уволить работника по п. 7 ч. 1 статьи 77 Трудового кодекса РФ (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора; более детально в ч. 4 статьи 74 Трудового кодекса РФ).

Показательным примером является апелляционное определение Московского городского суда от 22.12.2015 по делу № 33-46463/2015¹⁰, которым частично требования работника удовлетворены: приказ об увольнении признан незаконным, работник восстановлен, взыскан средний заработок за период вынужденного прогула, компенсация морального вреда.

Трудовой спор заключался в следующем. Ч.С.А. состоял в трудовых отношениях с ООО «Т... Р...». Приказом ООО бухгалтерия, служба материального технического снабжения, кадровая и юридическая службы подлежали переводу из г. Москвы в г. Вологодск. В случае несогласия работников на перевод — провести мероприятия по расторжению с ними трудовых договоров на основании трудового законодательства РФ.

7 Апелляционное определение Верховного Суда Республики Карелия от 15 декабря 2015 г. по делу № 33-4635/2015 // Судебные и нормативные акты РФ. <http://sudact.ru/regular/doc/Pv1fR5dF5B1V/>

8 Постановление Президиума Верховного Суда Республики Карелия от 25 ноября 2015 г. по делу № 44Г-35/2015 // Судебные и нормативные акты РФ. <http://sudact.ru/regular/doc/lzbOdZ99whxe/>

9 Апелляционное определение Ульяновского областного суда от 9 февраля 2016 г. по делу № 33-330/2016 // Судебные и нормативные акты РФ. <http://sudact.ru/regular/doc/IWj8YnJqUL/>

10 Апелляционное определение Московского городского суда от 22.12.2015 по делу № 33-46463/2015 // Справочная правовая система «Консультант плюс». <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOJ;n=1428846>

Истец был уведомлен о переводе. С указанным переводом истец не согласился, о чем указано в уведомлении. Приказом ООО трудовые отношения с Ч.С.А. были прекращены в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора).

ЕСЛИ РАБОТОДАТЕЛЬ УВОЛЬНЯЕТ РАБОТНИКА, ОТКАЗАВШЕГОСЯ ОТ ПЕРЕВОДА ПО ПУНКТУ 7 ЧАСТИ 1 СТАТЬИ 77 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РФ НА РАБОТОДАТЕЛЕ ЛЕЖИТ БРЕМЯ ДОКАЗЫВАНИЯ НАЛИЧИЯ ПРИЧИН, ВЛЕКУЩИХ ИЗМЕНЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИЛИ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ТРУДА, А ТАКЖЕ РАБОТОДАТЕЛЬ НЕСЕТ РИСКИ, ЧТО СУД ПОСЧИТАЕТ ТАКОЕ УВОЛЬНЕНИЕ НЕЗАКОННЫМ

Примечательно, что суд первой инстанции встал на сторону работодателя, посчитав, что перевод работника в другую местность представляет собой изменение существенных условий трудового договора, является правом работодателя и может быть реализован при соблюдении норм действующего трудового законодательства, указал на то, что нарушений положений ст. 74 ТК РФ ответчиком допущено не было, в связи с чем пришел к выводу о законности и обоснованности увольнения истца в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

В апелляционном определении Московский городской суд не согласился с такой позицией, поскольку ответчиком не представлено доказа-

тельств, подтверждающих, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием изменений организационных или технологических условий труда, совершенствования рабочих мест на основе их аттестации, структурной реорганизации производств, а потому у ответчика не имелось законных оснований для прекращения с истцом трудовых отношений на основании п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

**ОТВЕТЧИКОМ НЕ ПРЕДСТАВЛЕНО
ДОКАЗАТЕЛЬСТВ, ПОДТВЕРЖДАЮЩИХ, ЧТО
ИЗМЕНЕНИЕ ОПРЕДЕЛЕННЫХ СТОРОНАМИ
УСЛОВИЙ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ЯВИЛОСЬ
СЛЕДСТВИЕМ ИЗМЕНЕНИЙ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ
ИЛИ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ТРУДА,
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ РАБОЧИХ МЕСТ НА ОСНОВЕ
ИХ АТТЕСТАЦИИ, СТРУКТУРНОЙ РЕОРГАНИЗАЦИИ
ПРОИЗВОДСТВ, А ПОТОМУ У ОТВЕТЧИКА
НЕ ИМЕЛОСЬ ЗАКОННЫХ ОСНОВАНИЙ ДЛЯ
ПРЕКРАЩЕНИЯ С ИСТЦОМ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ
НА ОСНОВАНИИ П. 7 Ч. 1 СТ. 77 ТК РФ**

Суд посчитал, что указанные в уведомлении обстоятельства о переводе работников управленческих отделов, служб аппарата управления в г. Волгодонск, по смыслу действующего законодательства, не могут являться основанием для изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Суд также обратил внимание и на то, что Московский филиал ООО не ликвидирован, и на то, что бремя доказывания отсутствия вакансий, которые истец мог бы занимать, в данном случае возложено на работодателя, который указанной обязанности не выполнил.

ЕСЛИ ПРИ РАЗРЕШЕНИИ СПОРА О ВОССТАНОВЛЕНИИ НА РАБОТЕ СУД ПРИЗНАЕТ, ЧТО РАБОТОДАТЕЛЬ ИМЕЛ ОСНОВАНИЕ ДЛЯ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА, НО В ПРИКАЗЕ УКАЗАЛ НЕПРАВИЛЬНУЮ ЛИБО НЕ СООТВЕТСТВУЮЩУЮ ЗАКОНУ ФОРМУЛИРОВКУ ОСНОВАНИЯ И (ИЛИ) ПРИЧИНЫ УВОЛЬНЕНИЯ, СУД ОБЯЗАН ИЗМЕНИТЬ ЕЕ И УКАЗАТЬ В РЕШЕНИИ ПРИЧИНУ И ОСНОВАНИЕ УВОЛЬНЕНИЯ В ТОЧНОМ СООТВЕТСТВИИ С ФОРМУЛИРОВКОЙ КОДЕКСА ИЛИ ИНОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ЗАКОНА

Таким образом, если работодатель увольняет работника, отказавшегося от перевода по пункту 7 части 1 статьи 77 Трудового кодекса РФ (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора), то в дальнейшем, в случае судебного разбирательства, на работодателе лежит бремя доказывания наличия причин, влекущих изменение организационных или технологических условий труда, а также работодатель несет риски, что суд посчитает такое увольнение незаконным.

Такую практику нельзя считать единообразной. Например, в постановлении Президиума Белгородского областного суда от 22.10.2015 № 44Г-69/2015¹¹ суд пришел к выводу, что имел место перевод работников в другую местность, а не увольнение работников по п. 7 ч. 1 статьи 77 Трудового кодекса РФ (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора). Суд посчитал, что это не является основанием для признания увольнения незаконным, поскольку в случае отказа работника от перевода в другую местность вместе с работодателем работники подлежат увольнению по п. 9 ч. 1 статьи 77 Трудового кодекса РФ, а может являться основанием изменения оснований увольнения.

В постановлении Президиума Белгородского областного суда от 22.10.2015 № 44Г-69/2015 отмечено, что решение Белгородского районного суда Белгородской области от 28 января 2015 года и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Белгородского областного суда от 12 мая 2015 года в части признания незаконным увольнения работников по п. 7 ч. 1 статьи 77 Трудового кодекса РФ нельзя признать законным, и в соответствии со статьей 387 ГПК РФ оно подлежит отмене.

Нижестоящие судебные инстанции не учли положения ч. 5 статьи 394 Трудового кодекса РФ и разъяснения, содержащиеся в п. 61 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

Исходя из вышеуказанного, следует, что если при разрешении спора о восстановлении на работе суд признает, что работодатель имел основание для расторжения трудового договора, но в приказе указал неправильную либо не соответствующую закону формулировку основания и (или) причины увольнения, суд обязан изменить ее и указать в решении причину и основание увольнения в точном соответствии с формулировкой кодекса

11 Постановление Президиума Белгородского областного суда от 22.10.2015 № 44Г-69/2015 // Справочная правовая система «Консультант плюс». <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOJ;n=1358637>

или иного федерального закона со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи кодекса или иного федерального закона, исходя из фактических обстоятельств, послуживших основанием для увольнения.

На практике возникает достаточно много споров по поводу обложения страховыми взносами расходов по переезду работника в другую местность. Согласно положениям статьи 169 Трудового кодекса РФ при пере-

**В СООТВЕТСТВИИ С ПОЗИЦИЕЙ ВЕРХОВНОГО
СУДА РФ РАСХОДЫ ПО ПЕРЕЕЗДУ РАБОТНИКА
ПОДПАДАЮТ ПОД ДЕЙСТВИЕ ПОДПУНКТА «И»
ПУНКТА 2 ЧАСТИ 1 СТАТЬИ 9 ЗАКОНА
№ 212-ФЗ И НЕ ПОДЛЕЖАТ ВКЛЮЧЕНИЮ В БАЗУ,
ОБЛАГАЕМУЮ СТРАХОВЫМИ ВЗНОСАМИ**

езде работодатель обязан возместить работнику: расходы по переезду работника, членов его семьи и провозу имущества (за исключением случаев, когда работодатель предоставляет работнику соответствующие средства передвижения); расходы по обустройству на новом месте жительства.

**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**



Алексей Киселев

Не выполнил план — получи взыскание

В условиях рыночной экономики главное для любого предпринимателя — реализовать товар в широком смысле этого слова. Программное обеспечение, продукты питания, финансовые услуги и т.п. необходимо реализовать как можно в большем количестве. Такие задачи ставятся перед менеджерами отделов сбыта в виде утверждаемых планов или иначе. Планы выполняются или нет. В последнем случае ответственные менеджеры рискуют получить дисциплинарные взыскания. По материалам судебных решений изучим, от чего зависит законность взысканий.

ПРОСТАЯ ТЕОРИЯ

Статья 21 Трудового кодекса РФ предусматривает обязанность работника добросовестно исполнять свои трудовые обязанности. Термин «добросовестность» в Трудовом кодексе РФ отсутствует, однако его обычное толкование заключается в том, что работник обязан предпринять все возможные и зависящие от него меры для выполнения возложенных на него обязанностей.

Вместе с тем в соответствии со ст. 192 ТК РФ для возложения на работника дисциплинарного взыскания требуется установление вины работника. Понятие «вины» в Трудовом кодексе РФ также не раскрыто, однако судебная практика выработала позицию, согласно которой вина работника считается установленной, если работодателем приведены доказательства того, что работник не выполнил порученную работу, хотя имел такую возможность, то есть отсутствовали обстоятельства, препятствующие выполнению работы.

Таким образом, на практике недобросовестность работника приравнена к его вине. С другой стороны, предпринимательская деятельность — рискованная, на что прямо указывает абз. 3 п. 1 ст. 2 ГК РФ. Прибыль, ради которой ведётся предпринимательская деятельность, лицам не гарантирована. Как мы знаем, статьёй 15 ТК РФ защищена лишь упущенная выгода. Из нормы абз. 3 п. 1 ст. 2 ГК РФ применительно к теме следует, что субъекты предпринимательской деятельности самостоятельно разрабатывают способы реализации товаров, работ и услуг.

В свете приведённых норм возможны два варианта организации сбытовой работы:

1) работодатель разрабатывает методики сбыта продукции, закрепляет их в принимаемых локальных нормативных актах, требуя их неукоснительного исполнения от работников, на которых должностной инструкцией возложена обязанность по организации сбыта продукции;

2) работодатель поручает работникам, на которых должностной инструкцией возложена обязанность по организации сбыта продукции, самостоятельно разрабатывать методики сбыта или использовать те, которым они учились ранее, и требует выполнения планов.

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА ВЫРАБОТАЛА ПОЗИЦИЮ, СОГЛАСНО КОТОРОЙ ВИНА РАБОТНИКА СЧИТАЕТСЯ УСТАНОВЛЕННОЙ, ЕСЛИ РАБОТОДАТЕЛЕМ ПРИВЕДЕНЫ ДОКАЗАТЕЛЬСТВА ТОГО, ЧТО РАБОТНИК НЕ ВЫПОЛНИЛ ПОРУЧЕННУЮ РАБОТУ, ХОТЯ ИМЕЛ ТАКУЮ ВОЗМОЖНОСТЬ, ТО ЕСТЬ ОТСУТСТВОВАЛИ ОБСТОЯТЕЛЬСТВА, ПРЕПЯТСТВУЮЩИЕ ВЫПОЛНЕНИЮ РАБОТЫ

В обоих вариантах есть место проявлению добросовестности, но реализуется этот принцип по-разному. Первый вариант носит нормативистский характер, работник — лишь старательный педантичный исполнитель; второй вариант призывает работника к творчеству, за результат которого он несёт ответственность. Соответственно, и процесс установления вины в каждом варианте особый.

Так почему в одних процессах выигрывают работники, а в других — работодатели? Какой вариант в настоящее время правильнее?

ДЕТСКИЕ ОШИБКИ

Поскольку дисциплинарный проступок — невыполнение возложенных обязанностей, следует максимально точно очертить круг обязанностей

менеджера по сбыту, указав в трудовом договоре и должностной инструкции обязанность по сбытовой работе, и под роспись ознакомить с ней работника. Также целесообразно с процессуальной точки зрения издавать приказы и распоряжения, содержащие поставленные задачи, запланированные суммы поступлений от реализации товара. В противном случае

СЛЕДУЕТ МАКСИМАЛЬНО ТОЧНО ОЧЕРТИТЬ КРУГ ОБЯЗАННОСТЕЙ МЕНЕДЖЕРА ПО СБЫТУ, УКАЗАВ В ТРУДОВОМ ДОГОВОРЕ И ДОЛЖНОСТНОЙ ИНСТРУКЦИИ ОБЯЗАННОСТЬ ПО СБЫТОВОЙ РАБОТЕ, И ПОД РОСПИСЬ ОЗНАКОМИТЬ С НЕЙ РАБОТНИКА

существует риск проиграть обе инстанции, что наглядно подтверждает апелляционное определение Вологодского областного суда от 21 марта 2014 г. по делу № 33-1138/2014; апелляционное определение Новгородского областного суда от 26 марта 2014 г. по делу № 2-1038/13-33-627/14).

Важно правильно подвести итоги работы, что подразумевает своевременное (не ранее и не позднее) подведение результатов работы конкретного менеджера. Известен случай, когда работник был наказан за невыполнение плана, хотя срок для подведения итогов не наступил (апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 20 января 2015 г. по делу № 33-890/2015).

Суды не признают «недостаточную активность работника» дисциплинарным проступком и требуют указания на неисполнение конкретного пункта должностной инструкции (какие конкретно действия должен был совершить истец и не совершил, либо допустил ошибки в тактике и стратегии

переговоров), собственно лежащее в причинно-следственной связи с невыполнением плана. Нередко в судебных актах встречается такая мотивировка: *«Допустимых и достоверных доказательств того, что по вине истца, а именно из-за неисполнения им конкретных трудовых обязанностей и не принятых им каких-то конкретных мер, не был выполнен план по продаже <товар> в <дата>, работодатель в силу статьи 56 ГПК РФ суду не представил. Сам же по себе факт невыполнения планового сбыта товара не является достаточным основанием для привлечения истца к дисциплинарной ответственности»* (например, апелляционное определение Кемеровского областного суда от 15 октября 2013 г. по делу № 33-9823).

**ВАЖНО ПРАВИЛЬНО ПОДВЕСТИ ИТОГИ РАБОТЫ,
ЧТО ПОДРАЗУМЕВАЕТ СВОЕВРЕМЕННОЕ
(НЕ РАННЕЕ И НЕ ПОЗДНЕЕ) ПОДВЕДЕНИЕ
РЕЗУЛЬТАТОВ РАБОТЫ КОНКРЕТНОГО
МЕНЕДЖЕРА**

Забывают работодатели установить вину работника в невыполнении планов. При решении вопроса о применении дисциплинарного взыскания также следует учитывать систему норм части 2 статьи 189 ТК РФ, согласно которой работодатель обязан создать условия для соблюдения работником трудовой дисциплины, т.е. исполнения им своих трудовых обязанностей. Условия могут касаться как технического оснащения работника (доступ к рабочему оборудованию, качественная связь и т.п.), так и кадровой укомплектованности. Как было отмечено ранее, наличие обстоятельств, препятствующих исполнению своих обязанностей, может свидетельствовать об отсутствии вины работника. Так, Челябинский областной суд поддержал решение нижестоящего суда, удовлетворившего иски

требования об отмене дисциплинарного взыскания, поскольку суд первой инстанции верно исходил из того, что при наложении на истца дисциплинарного взыскания работодатель не исследовал наличие вины работника в невыполнении плана, а в суд не представлены доказательства полного укомплектования кадрами дополнительного офиса и изменения планового

**РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗАН СОЗДАТЬ УСЛОВИЯ
ДЛЯ СОБЛЮДЕНИЯ РАБОТНИКОМ ТРУДОВОЙ
ДИСЦИПЛИНЫ, Т.Е. ИСПОЛНЕНИЯ ИМ СВОИХ
ТРУДОВЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ. УСЛОВИЯ
МОГУТ КАСАТЬСЯ КАК ТЕХНИЧЕСКОГО
ОСНАЩЕНИЯ РАБОТНИКА (ДОСТУП К РАБОЧЕМУ
ОБОРУДОВАНИЮ, КАЧЕСТВЕННАЯ СВЯЗЬ И Т.П.),
ТАК И КАДРОВОЙ УКОМПЛЕКТОВАННОСТИ**

задания в связи с отсутствием полного штата работников. Также было указано, что нетрудоспособность истца могла сказаться на выполнении плана, но не может быть поставлена работнику в вину (апелляционное определение от 18 декабря 2014 г. по делу № 11-13046/2014).

В другом деле суд также встал на защиту истца, в связи с тем, что:

а) работодатель не исследовал обстоятельства, на которые ссылалась Т. в своих объяснительных, а также не привел своих доводов о конкретных действиях истца, которые она должна была совершить, но не совершила для выполнения плана, а также возможность выполнения плана с учетом экономических, кадровых и других условий;

б) работодатель не устанавливал причину невыполнения плана продаж и не представил суду доказательств, что такое невыполнение явилось следствием ненадлежащего исполнения истцом своих должностных обязанностей;

в) хотя невыполнение плана по одному из каналов продаж происходит по всей России с <дата> по причинам, не связанным с исполнением истцом должностных обязанностей, каких-либо распоряжений от вышестоящих органов для выработки наиболее эффективных методов реализации продаж компании для выполнения плана в филиал не поступало (из апелляционного определения Челябинского областного суда от 27 апреля 2015 г. по делу № 11-4069/2015).

Вышеописанные ошибки в одних случаях имеют своим корнем игнорирование дефиниции дисциплинарного проступка, в других — неправильное определение обстоятельств, влияющих на выполнение плана, или некорректное планирование, то есть планирование без учёта экономических и внутриорганизационных факторов.

ОТ ПОБЕДЫ ДО ПОРАЖЕНИЯ — ЛИШЬ МНЕНИЕ СУДА

Процесс главное?

Итак, с объективным вменением в суде работодатель рискует проиграть. Поскольку суды требуют указания конкретного нарушения должностной инструкции или иного нормативного документа компании, повлекшего срыв выполнения плана, работодателям не остаётся ничего другого, как вводить системы многостороннего контроля через корпоративные информационные системы и расписывать каждый шаг «сбытовика».

Именно такой логикой воспользовался известный работодатель, что и помогло ему в деле об оспаривании увольнения. В ответ на проигрыш в первой инстанции ответчик взял реванш во второй — коллегия Санкт-Петербургского городского суда определением от 25 ноября 2015 г. по делу № 33-19935/2015 отменила решение нижестоящего суда и в иске

отказала полностью. Компания разработала локальный нормативный акт, в котором расписывалось обязательное количество ежедневных визитов к клиентам, предписывалось отражать все «коммерческие активности» (звонки, визиты) с данными о контрагенте. Рассмотрение деятельности

**ПОСКОЛЬКУ СУДЫ ТРЕБУЮТ УКАЗАНИЯ
КОНКРЕТНОГО НАРУШЕНИЯ ДОЛЖНОСТНОЙ
ИНСТРУКЦИИ ИЛИ ИНОГО НОРМАТИВНОГО
ДОКУМЕНТА КОМПАНИИ, ПОВЛЕКШЕГО СРЫВ
ВЫПОЛНЕНИЯ ПЛАНА, РАБОТОДАТЕЛЯМ НЕ
ОСТАЁТСЯ НИЧЕГО ДРУГОГО, КАК ВВОДИТЬ
СИСТЕМЫ МНОГОСТОРОННЕГО КОНТРОЛЯ**

истца с помощью локальной информационной системы показало, что положения этого акта истцом систематически нарушались: визитов было меньше, а отражение активностей не было корректным.

КОГДА СПЕЦИАЛИСТ НЕ НА СВОЁМ МЕСТЕ...

Примечательная история привлечения работника к дисциплинарной ответственности описана в апелляционном определении Новосибирского областного суда от 13 января 2015 г. по делу № 33-84/2015. Должностной инструкцией истца были предусмотрены стандартные обязанности: активный поиск и привлечение новых клиентов, выполнение иных поручений непосредственного руководителя. Истец после перевода его на должность, связанную с заключением договоров, получил поручение непосредственного руководителя о выполнении плана продаж: истец был обязан в установленные сроки заключить разные договоры и отчитываться о своей дея-

тельности. Поставленные задачи выполнены не были — не было заключено ни одного договора, от работника потребовали объяснений. Срыв плана он объяснил отсутствием у него соответствующего образования и специальности. За невыполнение поставленной задачи было наложено дисциплинарное взыскание — выговор, которое с учётом предыдущих не снятых взысканий было признано обоснованным. Суды жёстко реагировали на аргумент истца касательно его квалификации. В частности, коллегия отметила, что «... возложенные на истца обязанности не соответствуют его квалификации, на что указал истец, суд признал не освобождающим от обязанности исполнения возложенных на него функций. Истец был переведен на должность специалиста первой категории, осуществляющего активный поиск и привлечение новых клиентов в сегменте средних и малых предприятий по его заявлению, приказ о переводе не оспорил».

ПОСТАВЛЕН ДИРЕКТОРОМ — ОТВЕЧАЙ ЗА ВСЁ!

**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**

Елена Бобровская

Ответственность работника за отказ от участия в корпоративных мероприятиях

Современным компаниям важно, чтобы их бизнес развивала команда высококлассных специалистов с высоким уровнем мотивации и лояльности к самой компании. Для достижения этих целей сотрудники HR-отделов организуют тренинги и семинары, проводят тимбилдинг-мероприятия, ломают головы над сценариями «корпоративов».

Но что делать, если работник не разделяет ценностей компании и предпочитает это время посвятить своим личным делам? Можно ли обязать работника участвовать в корпоративных мероприятиях и привлечь его к ответственности в случае отказа? Или все же участие в тренингах и «корпоративах» — это личное дело каждого?

УЧАСТИЕ РАБОТНИКА В ТРЕНИНГАХ

Для начала давайте разберемся, что такое тренинги с правовой точки зрения.

Понятие «тренинг» в трудовом законодательстве отсутствует. Учебно-методическое пособие, утвержденное Приказом Минкультуры России от 06.05.2008 N 71, устанавливает, что под тренингами понимается такое обучение, в котором теоретические блоки материала минимизированы и основное внимание уделяется практической отработке навыков и умений. В ходе проживания или моделирования специально заданных ситуаций обучающиеся получают возможность развить и закрепить необходимые навыки, освоить новые модели поведения, изменить отношение к собственному опыту и подходам, ранее применяемым в работе. В тренингах обычно широко используются разнообразные методы и техники активного обучения: деловые, ролевые и имитационные игры, разбор конкретных ситуаций и групповые дискуссии.

Согласно п.3 ст. 2, Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», обучение — целенаправленный процесс организации деятельности обучающихся по овладению знаниями, умениями, навыками и компетенцией, приобретению опыта деятельности, развитию способностей, приобретению опыта применения знаний в повседневной жизни и формированию у обучающихся мотивации получения образования в течение всей жизни.

Исходя из приведенных норм можно допустить, что на участие работника в тренингах распространяются нормы, регламентирующие обучение работников.

Согласно ст.196 ТК РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель.

Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Положение о прерогативе работодателя в вопросах организации обучения подтверждено сложившейся судебной практикой.

Так, Определением от 29.09.2015 N 1836-О Конституционный Суд РФ разъяснил, что ч. 1 ст. 196 ТК РФ, относя к прерогативе работодателя определение необходимости дополнительного профессионального образования работника, позволяет работодателю повысить подготовку работника в целях эффективного использования его труда, а работнику — приобрести дополнительные преимущества на рынке труда и тем самым направлена на обеспечение баланса интересов сторон трудового договора. Кроме того, как следует из ч. 2 данной статьи, подготовка и дополнительное профессиональное образование осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Определением Конституционного суда РФ от 23.06.2016 N 1203-О было разъяснено, что ч. 4 ст. 196 ТК РФ, возлагая на работодателя обязанность проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, представляет собой гарантию для работников, обеспечивающую повышение уровня их квалификации. Вместе с тем данная норма ограничивает эту обязанность работодателя случаями, когда профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Такое правовое регулирование также направлено

на обеспечение баланса интересов сторон трудового договора и не может расцениваться как нарушающее права работников.

Таким образом, если работодатель считает, что работник для выполнения его трудовой функции должен проходить обучение (в том числе тренинги), и это условие закреплено в коллективном договоре и (или) трудовом договоре, то работник обязан пройти тренинг.

Отказ работника от прохождения тренинга и его отсутствие на рабочем месте является нарушением трудовой дисциплины и дает основание для привлечения работника к ответственности, в том числе в виде увольнения за прогул по основаниям, предусмотренным пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Пример из судебной практики:

Савеловский районный суд г. Москвы решением от 12 апреля 2016 г. по делу N 33-40504/2016 г. отказал в удовлетворении требования о восстановлении на работе истцу, уволенному за прогул в связи с отсутствием на рабочем месте в период проведения тренинга. Московский городской суд апелляционным определением от 12 октября 2016 г. решение суда первой инстанции оставил в силе.

Суть дела:

Истец В.М. обратился в суд с иском к ответчику АО «Инженерный центр «Икар», в котором просил признать его увольнение на основании пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ (за прогул) незаконным, восстановить на работе в прежней должности, взыскать заработную плату за время вынужденного прогула, компенсацию морального вреда в размере (...) руб. и судебные расходы — (...) руб.

В обоснование заявленных требований истец ссылается на то, что работал в организации ответчика с 05 мая 2008 года, занимая должность инженера-конструктора.

Приказом N (...) от 26 октября 2015 года он уволен с занимаемой должности за прогул по п. 6 (а) ч. 1 ст. 81 ТК РФ, отсутствие на рабочем месте без уважительных причин 02 октября 2015 года. Не оспаривая свое отсутствие в указанный день на рабочем месте, истец данное увольнение считал незаконным, поскольку 01 и 02 октября 2015 года он должен был находиться на тренинг по теме «Ассертивное поведение». В связи с тем, что, явившись на тренинг 01 октября 2015 года, он не принимал в нем участия, ему было предложено покинуть тренинг, что он и сделал, и в дальнейшем 02 октября не приходил на него. На работу 01 и 02 октября 2015 года он не пошел, поскольку его неявка в связи с участием в тренинге согласована с руководством компании.

Суд первой инстанции расценил доводы истца о том, что его неявка на работу 02 октября 2015 года согласована с ответчиком, как неуважительные причины отсутствия на работе, поскольку отсутствие истца на работе 02 октября 2015 года согласовано с руководством в связи с нахождением истца в течение рабочего дня на тренинге, в то время как отсутствие истца на рабочем месте в спорный период по иным основаниям с ответчиком не согласовано.

Согласно п. 8.1 Правил внутреннего трудового распорядка и политики в области управления персоналом ЗАО «Инженерный центр «Икар», режим рабочего времени для истца как сотрудника инженерного отдела, установлен с 10 час. 30 мин. до 16 час. 30 мин. с перерывом на обед от 30 мин. до 1,5 часа в период с 12 час. до 14 час. 30 мин.

Поскольку на период проведения тренинга за истцом сохранялась заработная плата, в таблице учета рабочего времени данное время учитывалось как рабочее время, то у истца не имелось оснований, не явившись 02 октября 2015 г. на тренинг, отсутствовать по месту выполнения трудовых обязанностей в течение всего рабочего времени. Согласно таблице учета рабочего времени за октябрь 2015 года, день 01 октября учтен как явка истца на работу, день 02 октября 2015 года — как прогул.

Доводы о том, что факт отсутствия истца на рабочем месте 02 октября 2015 года согласован с ответчиком, также не влечет отмену решения суда, поскольку отсутствие истца на рабочем месте 02 октября 2015 года согласовано ответчиком в связи с прохождением истцом тренинга, отсутствие истца на работе по иным основаниям ответчиком не обсуждалось и не согласовано. Поскольку истец не выполнил распоряжения ответчика о присутствии на тренинге, то истцу следовало в этот день находиться на рабочем месте и исполнять свои трудовые обязанности.

ВОЗМОЖНОСТЬ НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТНИКОВ НА ТРЕНИНГИ В НЕРАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Трудовое законодательство различает рабочее время и время отдыха. Время отдыха работник использует по своему усмотрению и не обязан выполнять какие-либо распоряжения работодателя (за исключением предусмотренных законом случаев привлечения работника к работе сверхурочно, в выходные и праздничные дни без его согласия).

Так, согласно ст. 106 ТК РФ время отдыха — это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению, в частности, ежедневный отдых и выходные дни (ст. 107 ТК РФ).

Соответственно, работодатель не может обязать работника проходить обучение в его выходной, то есть в свободное от работы время.

Так как обучение является правом работника (ст. ст. 21, 197 ТК РФ), работодатель может обязать работника учиться только в его рабочее время и только если это обучение является обязательным вследствие прямого указания закона или такая обязанность возложена на работника трудовым договором (п.2 ст.196 ТК РФ).

Таким образом, направление работника на обучение в нерабочее время возможно только с согласия работника. Нарушение указанных норм

влечет привлечение к административной ответственности должностных и юридических лиц по ч. 1 ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях.

УЧАСТИЕ РАБОТНИКА В КОРПОРАТИВНЫХ МЕРОПРИЯТИЯХ

Действующее трудовое законодательство не позволяет включать в трудовой договор такие обязанности работника, которые не обусловлены выполнением его трудовой функции. Трудовая же функция работника определяется должностью в штатном расписании.

В связи с этим представляется неправомерным включение в трудовой договор обязанности работников (не занимающих должности спортсменов или работников культмассового сектора) участвовать по направлению работодателя в спортивных и культурно-массовых мероприятиях. Участие работников в подобных мероприятиях является добровольным.

Данный вывод следует из последовательного анализа норм Трудового кодекса РФ:

В соответствии с ч. 1 ст. 16 ТК РФ трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом.

В силу ст. 56 ТК РФ трудовой договор — соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату. А работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

В силу ст. 57 ТК РФ пунктом, обязательным для включения в трудовой договор, является в том числе трудовая функция — работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специализации.

Согласно ст. 60.1 ТК РФ запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

РАБОТНИК МОЖЕТ ВЫПОЛНЯТЬ ЛЮБУЮ РАБОТУ, ОТНОСЯЩУЮСЯ К ЕГО ТРУДОВОЙ ФУНКЦИИ, И НЕ ОБЯЗАН ВЫПОЛНЯТЬ КАКУЮ-ЛИБО ДРУГУЮ РАБОТУ

Эта норма корреспондирует статьей 37 Конституции РФ:

«Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию».

Таким образом, реализация права на заключение трудового договора непосредственно связана с правом работника на выполнение работы, которая соответствует трудовой функции, определенной в этом договоре. Это означает, что работник может выполнять любую работу, относящуюся к его трудовой функции, и не обязан выполнять какую-либо другую работу.

Аналогичный вывод сделан, в частности, в Апелляционном определении Костромского областного суда от 02.11.2015 по делу N 33-1982/2015:

«Исходя из вышеизложенного, следует, что в отличие от гражданско-правового договора основной обязанностью работника по трудовому договору является выполнение работы по обусловленной трудовой функции.

Это означает, что работник может выполнять любую работу, относящуюся к его трудовой функции (работу по определенной специальности, квалификации или должности)».

Заслуживают также внимания выводы Санкт-Петербургского городского суда, изложенные в Апелляционном определении от 15.09.2016 N 33-18413/2016 по делу N 2-286/2016, несмотря на то, что иск был заявлен о признании недействительным акта о несчастном случае на производстве.

Суть дела:

Компания «Мегафон» проводила корпоративное мероприятие «Спартакиады народов «МегаФон». На мероприятии специалист по оперативному учету С. участвовала в спортивных соревнованиях и конкурсах в составе команды организации. На территории проведения мероприятия осуществлялось катание посетителей в повозке с запряженной в нее лошадью. От внезапно раздавшегося громкого звука лошадь испугалась и понесла. Вышедшее из-под контроля вследствие испуга животное пробежало рядом с С., ударив ее оглоблей. От удара С. упала на пути движения повозки, и повозка переехала через нее.

**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**

Анастасия Маслова

Ответственность работодателя по вопросам трудоустройства инвалидов. Судебная практика и ее анализ

Трудовой кодекс РФ четко регламентирует права и обязанности сторон трудовых правоотношений, в том числе работодателя. Так, к числу основных обязанностей работодателя, предусмотренных ст. 21 ТК РФ, относятся: обязанность соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров; предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором; выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату; обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда; исполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы за нарушения трудового законодательства и ряд других.

Любой работник имеет право на защиту своих трудовых прав. Ст. 64 ТК РФ устанавливает, что какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том

**ЗАЧАСТУЮ РАБОТОДАТЕЛИ ПРИВЛЕКАЮТСЯ
К АДМИНИСТРАТИВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА
НАРУШЕНИЕ ПРАВ ИНВАЛИДОВ В ОБЛАСТИ
ТРУДОУСТРОЙСТВА И ЗАНЯТОСТИ
ПО Ч. 1 СТ. 5.42 КОАП РФ**

числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

При этом инвалиды — это отдельная категория граждан, права которых закреплены не только Трудовым кодексом РФ, но и Федеральным законом от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», который более полно описывает права инвалидов в разных сферах, в том числе и в трудовой.

Так, в соответствии со ст. 20 Федерального закона № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» инвалидам предо-

ставляются гарантии трудовой занятости путем проведения следующих специальных мероприятий, способствующих повышению их конкурентоспособности на рынке труда:

- установления в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности квоты для приема на работу инвалидов и минимального количества специальных рабочих мест для инвалидов;

- резервирования рабочих мест по профессиям, наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов;

- стимулирования создания предприятиями, учреждениями, организациями дополнительных рабочих мест (в том числе специальных) для трудоустройства инвалидов;

- создания инвалидам условий труда в соответствии с индивидуальными программами реабилитации, абилитации инвалидов;

- создания условий для предпринимательской деятельности инвалидов;

- организации обучения инвалидов новым профессиям.

Для работодателя важно знать, что именно Федеральный закон № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» устанавливает размер квоты для приема инвалидов на работу, а также прописывает, какие специальные рабочие места необходимы для инвалидов, и описывает условия труда инвалидов.

Работодатели при этом имеют, соответственно, как права, так и обязанности, например, работодатель вправе запрашивать и получать информацию, необходимую при создании специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов. Работодатели в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов обязаны:

- создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов и принимать локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах;

- создавать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида;
- предоставлять в установленном порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов.

Проанализировав судебную практику по данному вопросу, можно заметить, что зачастую работодатели привлекаются к административной ответственности за нарушение прав инвалидов в области трудоустройства и занятости по ч. 1 ст. 5.42 КоАП РФ, согласно которой неисполнение работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, а также отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты, влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти до десяти тысяч рублей.

Так, постановлением мирового судьи судебного участка Митрофанова Р.Ф. была привлечена к административной ответственности по ч. 1 ст. 5.42 КоАП РФ с назначением наказания в виде административного штрафа за то, что, будучи должностным лицом — менеджером по персоналу ООО «ТрансТехСервис-21», не предоставила информацию о наличии вакантных мест и о выделении (создании) рабочих мест для трудоустройства инвалидов в пределах установленной квоты в службу занятости, рабочие места для инвалидов не созданы, не выделены. Данное постановление мирового судьи Митрофановой было обжаловано в апелляционном порядке и в обосновании жалобы последняя указала, что на момент прокурорской проверки было создано место для инвалида в соответствии с установленной в организации квотой, и до вынесения оспариваемого постановления инвалид был принят на работу. Также последняя пояснила, что приказом руководителя в организации выделено одно рабочее место для инвалида, что соответствует квоте. О наличии данного приказа было сообщено прокурору при проведении им проверки. Ею были предприняты меры по изысканию инвалида для замещения должности, в частности, ежемесячно направля-

лись в Центр занятости населения сведения о потребности в работнике в соответствии с квотой, размещены объявления в сети Интернет. В день наложения штрафа на последнюю она не предоставила в Центр занятости информацию о наличии свободных мест, поскольку на тот момент велись переговоры по поводу трудоустройства инвалида, за что Митрофанова была привлечена работодателем к дисциплинарной ответственности. В последующем квота была заполнена путем принятия на работу инвалида с

**ОТСУТСТВИЕ РАБОЧИХ МЕСТ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ
ИЗ-ЗА НЕВОЗМОЖНОСТИ ИХ СОЗДАНИЯ,
КАК ЗАЧАСТУЮ УТВЕРЖДАЮТ РАБОТОДАТЕЛИ,
НЕ ВЛЕЧЕТ ЗА СОБОЙ ОСВОБОЖДЕНИЕ
ОТ АДМИНИСТРАТИВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ
ПО Ч. 1 СТ. 5.42 КОАП РФ**

соответствующей программой реабилитации. Суд, рассмотрев материалы дела, жалобу Митрофановой удовлетворил, а постановление мирового судьи отменил, сославшись на то, что хоть организация не представила сведения о наличии вакантных мест и о выделении (создании) рабочих мест для трудоустройства инвалидов в пределах установленной квоты в службу занятости населения, но в то же время руководителем организации был издан приказ об установлении квоты для приема на работу инвалидов, в котором была установлена квота, утвержден перечень рабочих мест для инвалидов и созданы такие рабочие места, в связи с чем привлечение Митрофановой Р.Ф. к ответственности, предусмотренной ч. 1 ст. 5.42 КоАП РФ, является незаконным.

Действительно, работодатель обязан ежемесячно представлять в органы службы занятости информацию о наличии свободных рабочих мест

и вакантных должностей, созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов (п. 3 ст. 25 ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»).

Однако ч. 1 ст. 5.42 КоАП РФ не предусматривает ответственности за непредоставление сведений органам службы занятости, поскольку объектом данного правонарушения являются общественные отношения, связанные с реализацией инвалидами права на трудоустройство в пределах установленной квоты.

Данная точка зрения согласуется с правовой позицией Верховного Суда Российской Федерации, согласно которой непредоставление в службу занятости населения ежемесячной информации о выполнении квоты для приема на работу инвалидов и наличии вакантных рабочих мест на квотируемые рабочие места не влечет наступления административной ответственности по ст. 5.42 КоАП РФ.

Постановлением мирового судьи Зеленецкого судебного участка Республики Коми от 23.09.2015 директор ОАО «Птицефабрика «Зеленецкая» Черный Н.М. признан виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. 5.42 КоАП РФ, с назначением наказания в виде штрафа в размере 5000 рублей за то, что Черный Н.М., являясь директором ОАО «Птицефабрика «Зеленецкая», в нарушение установленного законодательства Российской Федерации о социальной защите инвалидов, будучи должностным лицом, нарушил право инвалидов на гарантированные им условия труда — не обеспечил создание рабочих мест в счет установленной квоты. Данное постановление мирового судьи Черным Н.М. было обжаловано в апелляционном порядке и в обосновании жалобы последний указал, что доказательств того, что не были созданы специальные рабочие места для конкретных инвалидов с учетом их индивидуальных возможностей, в материалах дела не имеется. В отношении 7

рабочих мест до направления конкретных инвалидов оборудовать рабочие места не имеется возможности.

Суд, рассмотрев материалы дела, жалобу Черного Н.М. оставил без удовлетворения, а постановление мирового судьи без изменения, поскольку согласно материалам дела на момент проверки в ОАО «Птицефабрика

**МИНИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО СПЕЦИАЛЬНЫХ
РАБОЧИХ МЕСТ ДЛЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА
ИНВАЛИДОВ УСТАНАВЛИВАЕТСЯ ОРГАНАМИ
ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ СУБЪЕКТОВ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ДЛЯ КАЖДОГО
ПРЕДПРИЯТИЯ, УЧРЕЖДЕНИЯ, ОРГАНИЗАЦИИ В
ПРЕДЕЛАХ УСТАНОВЛЕННОЙ КВОТЫ ДЛЯ ПРИЕМА
НА РАБОТУ ИНВАЛИДОВ**

«Зеленецкая» не приняты локальные нормативные акты, содержащие сведения о рабочих местах, предоставляемых инвалидам по установленным для предприятия квотам; предприятием не предприняты меры по оборудованию, созданию или выделению трудовых мест, пригодных для выполнения трудовой функции работником с ограниченными возможностями; при направлении информации в Центр занятости населения Сыктывдинского района Республики Коми о наличии на предприятии вакантных рабочих мест не указывается число тех должностей, на которых возможно обеспечить занятость лиц с ограниченными возможностями. Таким образом, Черным Н.М. как директором ОАО «Птицефабрика «Зеленецкая» было совершено административное правонарушение, предусмотренное ч. 1 ст. 5.42 Кодекса РФ об административных правонарушениях РФ.

Так, обязанность по созданию специальных рабочих мест прямо закреплена требованиями Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», и отсутствие такой возможности со стороны работодателя не освобождает последнего от проведения работы в целях обеспечения прав инвалидов на гарантированные им условия труда. Также в законе прямо указано на то, что работо-

**РАБОТОДАТЕЛЕМ ДОЛЖНЫ БЫТЬ ПРИНЯТЫ
ЛОКАЛЬНЫЕ НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ,
СОДЕРЖАЩИЕ СВЕДЕНИЯ О РАБОЧИХ
МЕСТАХ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫХ ИНВАЛИДАМ ПО
УСТАНОВЛЕННЫМ ДЛЯ ПРЕДПРИЯТИЯ КВОТАМ.
ОТСУТСТВИЕ УКАЗАННЫХ ВЫШЕ НОРМАТИВНЫХ
АКТОВ БУДЕТ СВИДЕТЕЛЬСТВОВАТЬ О НАЛИЧИИ
В БЕЗДЕЙСТВИИ ДОЛЖНОСТНОГО ЛИЦА СОСТАВА
АДМИНИСТРАТИВНОГО ПРАВОНАРУШЕНИЯ,
ПРЕДУСМОТРЕННОГО Ч. 1 СТ. 5.42 КОАП РФ**

дателем должны быть приняты локальные нормативные акты, содержащие сведения о рабочих местах, предоставляемых инвалидам по установленным для предприятия квотам. Отсутствие указанных выше нормативных актов будет свидетельствовать о наличии в бездействии должностного лица состава административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. 5.42 КоАП РФ.

В связи с вышеизложенным можно сделать вывод, что работодателю важно понимать — во избежание привлечения последнего к администра-

тивной ответственности необходимо соблюдать правила, установленные законом, а именно, необходимо создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов и принимать локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах; создавать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида; предоставлять в установленном порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов. Как мы видим из приведенной выше практики, несоблюдение данных требований закона влечет к привлечению к административной ответственности по ч. 1 ст. 5.42 КоАП РФ. При этом отсутствие рабочих мест для инвалидов из-за невозможности их создания, как зачастую утверждают работодатели, не влечет за собой освобождение от административной ответственности по ч. 1 ст. 5.42 КоАП РФ.

Значит, в первую очередь необходимо принять локальный нормативный акт о выделении (создании) рабочих мест для трудоустройства инвалидов в пределах установленной квоты. Данная квота установлена Федеральным законом № 181-ФЗ от 24.11.1995, согласно которому работодателям, численность работников которых превышает 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников; работодателям, численность работников которых составляет не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников. При исчислении квоты для приема на работу инвалидов в среднесписочную численность работников не включаются работники, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда или результатам специальной оценки условий труда. Если работодателями являются общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного

объединения инвалидов, данные работодатели освобождаются от соблюдения установленной квоты для приема на работу инвалидов.

Далее необходимо представить в Центр занятости населения информацию о наличии вакантных мест и о выделении (создании) рабочих мест для трудоустройства инвалидов в пределах установленной квоты для того, чтобы Центр занятости мог направлять для трудоустройства инвалидов. При этом хоть в законе прямо и прописано, что работодатель обязан предоставлять в установленном порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов, позиция Верховного Суда РФ такова, что непредоставление в службу занятости населения ежемесячной информации о выполнении квоты для приема на работу инвалидов и наличии вакантных рабочих мест на квотируемые рабочие места не влечет наступления административной ответственности по ст. 5.42 КоАП РФ. Однако работодатель обязан самостоятельно осуществлять поиск работников с ограниченными возможностями путем размещения объявлений или иными способами.

**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**