



Наталья Пластинина

Изменения Трудового кодекса РФ в 2016 году.

Подводим итоги

Фатима Ибрагимова

Анализ крупных судебных дел по трудовым спорам

Чина Заварзина

«Теневой директор»: судебная практика

Владимир Алистархов

Аресты бизнесменов уходят в прошлое

Анастасия Маслова

Уголовные преступления работников

Алексей Киселёв

Ждать ли премии после увольнения?

Анна Кухаренко

Некоторые аспекты расторжения трудового договора в связи с утратой доверия (п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)

Мария Воронова

Персонал всегда остается главным «подозреваемым» при утечках информации

Елена Бобровская

Коллективная (бригадная) материальная ответственность: что должен доказать работодатель, чтобы получить возмещение ущерба



Наталья
Пластинина



Чина Заварзина



Владимир
Алистархов



Зульфия
Юшашевская



Мария Воронова



ЕКАТЕРИНА ТОРАВАЛ

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



события | обзоры | анализ | советы | аналитика

ЖИЛИЩНОЕ ПРАВО

ноябрь 2016

Подписные индексы по каталогу «Роспечать» — 79154, 79357

Екатерина Шаго

**Налог на недвижимое имущество.
Оспорить кадастровую стоимость**

Дмитрий Трелин

**Освобождение от ареста коттеджного
поселка**

Владимир Петров

Пролив квартир. Споры жильцов

Сергей Слесарев

**Тили-тили-тили-бом — это новый
кошкин дом!**

Виктория Мариновская

**Коммерческие споры по договорам
аренды земельного участка**

Светлана Конорева

Аренда предприятия (завода)

Оксана Филачева

**Мошеннические способы завладения
недвижимостью**



Екатерина Шаго



Дмитрий Трелин



Владимир Петров



Сергей Слесарев



Виктория Мариновская

КС

ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

Коммерческие споры

№ 4 | 2016

Подписной индекс по каталогу РОСПЕЧАТЬ 36061



Рейдерство в законе

Оправданный риск взаимозависимости.
Практические риски участия
юридического лица в уставном капитале
иного юридического лица

Некоторые вопросы наследования
доли в уставном капитале общества с
ограниченной ответственностью

Понятие предпринимательской
деятельности и незаконного
предпринимательства

Система контроля качества и
безопасности ХАССП уже должна быть
введена

Свидетельские показания в
арбитражном процессе

Невозможно предусмотреть все ситуации с потерями компании от управления руководителем. Эта тема не только трудовая. Юристу компании надо быть готовым решать и эти вопросы.

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.

Новеллы законов



Наталья Пластинина

**Изменения Трудового кодекса РФ в 2016 году.
Подводим итоги5**

Комментирует Зульфия Юпашевская

Какие существенные, полезные и новые нововведения произошли в области трудового права в 2016 году? Как изменился Трудовой кодекс РФ за прошедший год?

Трудовые споры

Фатима Ибрагимова

**Анализ крупных судебных дел по трудовым спорам
.....23**

В последние годы было достаточно много крупных судебных разбирательств, а также судебных дел, определяющих ключевые вопросы применения трудового законодательства

Ответственность



Нина Заварзина

«Теневой директор»: судебная практика29

Тенденции изменения российского законодательства, как и складывающаяся правоприменительная судебная практика все чаще связаны и руководствуются такими основополагающими понятиями, как разумность и добросовестность лиц, в том числе осуществляющих предпринимательскую деятельность

Комментарии экспертов

Наталья Пластинина

**Юлмарт первым в России внедрил электронную
подпись в HR-процессы компании39**

Новое в законодательстве



Владимир Алистархов

Аресты бизнесменов уходят в прошлое43

Ведение собственного бизнеса при любых обстоятельствах это мероприятие рискованное, даже несмотря на то, что сам бизнес может быть небольшой и бизнесмен имеет необходимый опыт в соответствующей сфере

Дискуссия

Анастасия Маслова

Уголовные преступления работников51

Для работодателя при выявлении совершенного сотрудником преступления необходимо четко для себя выяснить, связано ли преступление каким-либо образом с местом его работы и совершено ли оно во время нахождения на рабочем месте или нет

Премирование

Алексей Киселёв

Ждать ли премии после увольнения?63

Большинство работодателей уволившемуся не платят ничего. Есть ли у работников шансы в суде?

Трудовой договор

Анна Кухаренко

Некоторые аспекты расторжения трудового договора в связи с утратой доверия (п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) ..73

Расторжение трудового договора с работником на основании п. 7 ст. 81 ТК РФ возможно, если виновные действия, дающие повод для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением трудовых обязанностей

Безопасность



Мария Воронова

Персонал всегда остается главным «подозреваемым» при утечках информации87

«От чего защищать или же защищаться?» Вопросы запросто находят ответы, когда происходят инциденты в области информационной безопасности. Происходят инциденты, например, утечки информации.

Материальная ответственность

Елена Бобровская

Коллективная (бригадная) материальная ответственность: что должен доказать работодатель, чтобы получить возмещение ущерба97

Трудовое законодательство дает право работодателю вводить коллективную (бригадную) материальную ответственность

Выпускающий редактор: Н. Гурьянова

Главный редактор: А. Гончаров

Редакционная коллегия:

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

Ведущие эксперты:

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

Эксперты журнала:

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

Эксперты журнала

от юридических компаний:

Н. Рясина, ООО «Доверенный СоветникЪ»,

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

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

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

С. Одинцов, «Диалог права»

Дизайн-бюро: О. Корнилова

Верстка: О. Дегнер

Корректор: О. Трофимова

Главный бухгалтер: Н. Фомичева

Интернет-проект: П. Москвичев

Экспедиция: А. Митряков

Подписные индексы

по объединенному каталогу:

Роспечать: 47489 и 80995.

Урал-Пресс: 47489.

Вся пресса: 40610.

МАП: 99724 и 99586.

Регистрационное свидетельство:

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

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

© «Трудовое право», 2016.

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

Адрес редакции:

117036, Москва, а/я 10.

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

www.top-personal.ru.

Подписано в печать 30.10.2016.

Формат 60 x 90 1/8.

Печать офсетная. Бумага офс. № 1.

Печ. л. 15. Тираж 12 000.

Заказ № 59-21.

Отпечатано в полном соответствии

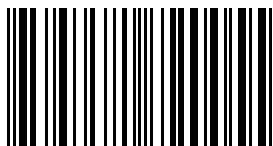
с качеством предоставленного

электронного оригинал-макета

в АО «ИПК «Чувашия»

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

ISBN 5-98172-005-5



9 785981 720055 >



Наталья Пластинина

практикующий юрист с 19-летним опытом
работы

Изменения Трудового кодекса РФ в 2016 году. Подводим итоги

Нормотворческая деятельность в области регулирования трудовых отношений была объемной в 2015 году. В 2016 году ожидалось не меньше изменений.

И вот 2016 год уже подходит к концу...

Практически все изменения, которые были приняты в 2016 году (а некоторые — еще в конце 2015 года), уже вступили в силу. Большое количество изменений было приурочено к 01 июля и к 03 октября этого года.

Некоторые новые нормы ТК РФ вызвали бурные дискуссии, обсуждения и даже активную деятельность по применению, а некоторые «прошли стороной» едва-едва замеченные.

Рассмотрим наиболее существенные и резонансные изменения Трудового кодекса РФ уходящего года в ракурсе ожиданий от них (когда они были еще проектами) и реальности. Насколько ожидания (а в некоторых случаях и опасения) совпали с реальным положением дел?

1. ПРОФСТАНДАРТЫ — ГЛАВНАЯ ТЕМА ГОДА

Больше всего шумихи, конечно, наделали новости о профстандартах, коих последнее время было принято очень большое количество, а также вопрос об их обязательности. Дата «X» наступила 1 июля и... ничего особо не поменялось! Обязательными профстандарты стали лишь для ограниченного количества работодателей, упомянутых в части 1 ст. 195.3 ТК РФ. Они обязательны для применения только «если ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции...». Только в этом случае профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями. Для остальных же они носят рекомендательный характер.

Письмом Минтруда России от 04.04.2016 № 14-0/10/В-2253 были даны ответы на типовые вопросы по применению профессиональных стандартов, в том числе в части ограничения обязательности их применения и недопустимости увольнения работников, не соответствующих профстандартам. Кроме того, Минтрудом подчеркнута, что обязательность применения требований профессиональных стандартов установлена для случаев, предусмотренных статьями 57 и 195.3 ТК РФ, и не зависит от формы собственности организации или статуса работодателя.

Безусловно, если в соответствии с требованиями ст. 195.3 ТК РФ действие профстандарта не обязательно, но работодатель по собственным мотивам (например, чтобы не иметь споров с государственной инспекцией труда при последующей проверке) решает их ввести, все это можно осуществить не экстренно, а постепенно. Это особенно актуально, если для введения новых требований необходимо затрагивать трудовые отношения с уже работающим работником, а не править должностную инструкцию по вакантной должности.

**ПРОАНАЛИЗИРОВАВ НОРМЫ, ОЗНАКОМИВШИСЬ
С РАЗЪЯСНЕНИЯМИ, НЕ ВСЕ СТАЛИ
ПРЕДПРИНИМАТЬ АКТИВНЫЕ ДЕЙСТВИЯ В
ОБЛАСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ПРОФСТАНДАРТОВ**

Тем не менее деятельность в области услуг по обучению внедрению (речь идет, прежде всего, о различных семинарах, предлагаемых для кадровиков) профстандартов в этом году оказалась кипучей. С одной стороны, кадровым службам предлагается готовый алгоритм внедрения профстандартов, с другой — приводятся нормы ст. 5.27 КоАП РФ с пугающими размерами штрафов (50-100 тыс. руб.). Цель очевидна: заработать на всем, что связано с профстандартами, как можно больше. Стоит отметить, что испугаться успели многие работодатели. Однако, проанализировав нормы, ознакомившись с разъяснениями, не все стали предпринимать активные действия в области применения профстандартов (за исключением госструктур, бюджетных учреждений), решив повременить с решением. Конечно, проверки за 2016 год еще предстоят, гострудинспекция пока свое мнение не высказала относительно квалификации несоответствия трудовых договоров и должностных инструкций профстандартам. Дело за практикой...

Пока незамеченными остались изменения и уточнения о введении понятия и регулирования порядка применения независимой оценки квалификации работников, внесенные в три статьи ТК РФ (187, 196, 197), вступающие в силу с 01.01.2017. Изменения были приняты в связи с введением норм о профстандартах.

**ВОЗМОЖНОСТЬ ПОЛЬЗОВАТЬСЯ ТРУДОМ
РАБОТНИКА, НЕ ПРИНИМАЯ ЕГО К СЕБЕ
НА РАБОТУ, РАБОТОДАТЕЛЯМ ОСТАВЛЕНА.
ЗАГНАНА В РАМКИ, ПОД ТРЕБОВАНИЯ,
НО ВСЕ ЖЕ СОХРАНЕНА**

Вывод: профстандарты наделали много шума, а в результате — почти ничего. Учитывая их обязательность лишь для ограниченных категорий работников, немногие работодатели поспешили их внедрять, предпочтя подождать практики и выработки позиций у контролирующих органов.

2. ЗАПРЕТИЛИ ЗАЕМНЫЙ ТРУД, УРЕГУЛИРОВАЛИ ТРЕБОВАНИЯ К РАБОТЕ ЧАСТНЫХ АГЕНТСТВ ЗАНЯТОСТИ

Запрет заемного труда зафиксирован в норме закона. Теперь предоставлять работников могут только частные агентства занятости и предприятия, находящиеся в отношениях аффилированности.

С 01.01.2016 вступила в силу новая глава 53.1 ТК РФ и ст. 18.1 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

В этой области как-то мирно все наладилось и заработало. Да, появились жесткие требования к аккредитации, требования к самим частным агент-

ствам занятости (например, в части размера уставного капитала в 1 млн. руб.). Теперь создать «агентство на час» стало очень проблематично. Аутстаффинг — исключен. Но возможность пользоваться трудом работника, не принимая его к себе на работу, работодателям оставлена. Загнана в рамки, под требования, но все же сохранена.

Вывод: новые нормы ТК РФ и Закона «О занятости населения в Российской Федерации» интересны, подробны, активно исполняются. Но по сути лазейки в законе для использования труда «не-работников» по-прежнему есть.

3. МИКРОПРЕДПРИЯТИЯ МОГУТ НЕ ВЕСТИ СЛОЖНЫЙ КАДРОВЫЙ УЧЕТ

Нельзя не отметить эти изменения, принятые в 2016 году. Пожалуй, это значительное изменение трудового законодательства, но применение нововведений начнется с 01.01.2017. Конечно, такого шума, как профстандарты, оно не вызвало. Но сколько облегчения принесет теперь большому количеству предприятий–малюток!

В ТК РФ введена новая глава 48.1 (пока состоящая лишь из двух норм), призванная урегулировать особенности труда лиц, работающих у работодателей — субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям. Напомним, что в соответствии с ч. 3 ст. 4 Федерального закона от 24.07.2007 № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» к микропредприятиям относятся организации, среднесписочная численность работников которых составляет не более 15 работников и годовой доход не более 120 млн. рублей¹.

Согласно ст. 309.2 ТК РФ работодатель — субъект малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, вправе отказаться полностью или частично от принятия локальных нормативных актов, содержащих

¹ См. Постановление Правительства РФ от 04.04.2016 № 265 «О предельных значениях дохода, полученного от осуществления предпринимательской деятельности, для каждой категории субъектов малого и среднего предпринимательства»

нормы трудового права (правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда, положение о премировании, график сменности и другие). При этом для регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений работодатель — субъект малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, должен включить

**ТЕПЕРЬ ПРЕДПРИЯТИЯМ—«МАЛЫШАМ» НЕ
НУЖНО ЗАНИМАТЬСЯ СЛОЖНЫМ КАДРОВЫМ
УЧЕТОМ, РАЗРАБАТЫВАТЬ И ВНЕДРЯТЬ ЦЕЛЫЙ
ПАКЕТ ЛОКАЛЬНЫХ АКТОВ. ДОСТАТОЧНО СТАНЕТ
ЛИШЬ ИСПОЛЬЗОВАТЬ УЖЕ ГОТОВУЮ ТИПОВУЮ
ФОРМУ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

в трудовые договоры с работниками условия, регулирующие вопросы, которые в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, должны регулироваться локальными нормативными актами. Типовая форма такого договора утверждена Постановлением Правительства РФ от 27.08.2016 № 858 «О типовой форме трудового договора, заключаемого между работником и работодателем — субъектом малого предпринимательства, который относится к микропредприятиям» (начинает действовать с 01.01.2017).

Теперь предприятиям—«малышам» не нужно заниматься сложным кадровым учетом, разрабатывать и внедрять целый пакет локальных актов. Достаточно станет лишь использовать уже готовую типовую форму трудового договора.

Жаль, что, несмотря на то, что описанные изменения приняты 03.07.2016, они начнут действовать только с 01.01.2017.

Вывод: микропредприятиям законодатели сделали на новый 2017 год поистине королевский подарок — смягчили требования в области кадрового учета и одновременно предложили готовый алгоритм действий и формы документа.

4. УТОЧНЕНЫ И УЖЕСТОЧЕНЫ ТРЕБОВАНИЯ В ЧАСТИ ПЕРИОДИЧНОСТИ ВЫПЛАТЫ ЗАРПЛАТЫ

Статья 136 ТК РФ² помимо требования о выплате зарплаты не реже, чем каждые полмесяца дополнена еще одним новшеством: теперь конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Ближе к 3 октябрю 2016 г., когда заработала новая редакция статьи, стало усиливаться беспокойство работодателей. Ведь, несмотря на кризис, все еще есть работодатели, выплачивающие сотрудникам премии и 13-ую зарплату. Однако все они не успели испугаться, так как Минтруд поторопился дать соответствующие разъяснения о том, что новая редакция нормы не меняет порядка выплаты заработной платы. Требования по ограничению сроков выплаты заработной платы пятнадцатую календарными днями относятся к выплатам работнику начисленной заработной платы, которые производятся не реже чем каждые полмесяца.

С учетом новой редакции статьи 136 ТК РФ заработная плата за первую половину месяца должна быть выплачена в установленный день с 16 по 30 (31) текущего периода, за вторую половину — с 1 по 15 число следующего месяца.

Стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) являются одной из состав-

² Изменения внесены Федеральным законом от 03.07.2016 № 272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда»

ляющих заработной платы и могут выплачиваться за иные более продолжительные периоды, чем полмесяца (месяц, квартал, год и другие). Таким образом, дата выплаты премии может быть иной, нежели в вышеуказанные периоды.

**ДАТЫ ВЫПЛАТЫ ЗАРПЛАТЫ ЛУЧШЕ ВНЕСТИ
В ПВТР, ТАК КАК КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
(ГДЕ ЭТО МОГЛО БЫ БЫТЬ ОТРАЖЕНО)
СУЩЕСТВУЕТ НЕ В КАЖДОЙ ОРГАНИЗАЦИИ,
А ТРУДОВОЙ ДОГОВОР РЕГУЛИРУЕТ ТРУДОВЫЕ
ОТНОШЕНИЯ С КОНКРЕТНЫМ РАБОТНИКОМ**

Кроме того, даты выплаты зарплаты лучше внести в ПВТР, так как коллективный договор (где это могло бы быть отражено) существует не в каждой организации, а трудовой договор регулирует трудовые отношения с конкретным работником (см. Письмо Минтруда России от 23.09.2016 № 14-1/ООГ-8532³)

Вывод: новая редакция нормы о датах выплаты зарплаты определила рамки периода установления этих дат (что было сделано и ранее большинством работодателей), не повлияв на свободу установления даты (сроков) выплаты премий.

5. УВЕЛИЧЕН СРОК ДЛЯ ОБРАЩЕНИЯ В СУД

Это изменение коснулось индивидуальных трудовых споров о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику. По такому спору работник теперь имеет право обратиться в суд

³ <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=QUEST&n=161472&rnd=228224.42527157&dst=100017&fId=134#0>

в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм.

Изменение в ст. 392 ТК РФ вступило в силу 3 октября 2016 года.

Напомним, что до этого срок на обращение в суд за невыплаченной зарплатой составлял лишь три месяца. И начало течения срока было связано с тем, когда работник узнал или должен был узнать, что его право нарушено.

Такие укороченные сроки были «на руку» недобросовестным работодателям, которым удавалось различными способами уходить от выплаты зарплаты работникам (чаще — при выплате окончательно расчета при увольнении). Теперь же срок стал более адекватным для обращения работника в суд за защитой своего права.

Вывод: изменение должно существенно повысить финансовую дисциплину работодателя перед работником.

6. ИЗМЕНЕНИЯ В ЧАСТИ ПОРЯДКА ИСЧИСЛЕНИЯ СУММ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

Изменения внесены в ст. 236 ТК РФ, вступили в силу с 03 октября 2016 года.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Компенсация за каждый день задержки выплаты зарплаты теперь составляет (с 03 октября 2016 года) не меньше 1/150 ключевой ставки ЦБ РФ. До этого «цена» ответственности исчислялась из размера 1/300 ставки рефинансирования (с 01.01.2016 года согласно Указанию Банка России

**КОМПЕНСАЦИЯ ЗА КАЖДЫЙ ДЕНЬ ЗАДЕРЖКИ
ВЫПЛАТЫ ЗАРПЛАТЫ ТЕПЕРЬ СОСТАВЛЯЕТ
(С 03 ОКТЯБРЯ 2016 ГОДА) НЕ МЕНЬШЕ 1/150
КЛЮЧЕВОЙ СТАВКИ ЦБ РФ**

от 11.12.2015 № 3894-У «О ставке рефинансирования Банка России и ключевой ставке Банка России» ставка рефинансирования была приравнена к ключевой). Размер компенсации может быть повышен в локальном нормативном акте, коллективном или трудовом договоре.

Вывод: «цена» ответственности за несвоевременную выплату зарплаты повышена вдвое, что нельзя не считать существенным изменением трудового законодательства.

7. РАЗЛИЧНЫЕ УТОЧНЕНИЯ, ИЗМЕНЕНИЯ И ПОСЛАБЛЕНИЯ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

Конкретные изменения в ТК РФ в данной области не вносились. Были лишь соответствующие ведомственные ответы и разъяснения по конкретным вопросам, которые прояснили и уточнили действие тех или иных требований в области охраны труда на предприятиях. Например:

— **в части необязательности ведения журналов учета инструкции по охране труда и их выдачи.**

Ведение таких журналов носит рекомендательный характер. Разъяснение было дано в Письме Минтруда России от 15.09.2016 № 15-2/ООГ-3318⁴.

То, что все работодатели в данном вопросе руководствуются Методическими рекомендациями по разработке государственных нормативных требований охраны труда, утв. Постановлением Минтруда России от 17.12.2002 № 80 (далее — Рекомендации), не означает их обязательности. Данные Рекомендации не являются нормативным правовым актом, так как не зарегистрированы Министерством юстиции РФ и носят рекомендательный характер, следовательно, требование о полном соблюдении вышеуказанных Рекомендаций не имеет достаточного правового обоснования.

Главное, чтобы выдача работникам инструкций по охране труда фиксировалась под подпись. Форму и порядок выдачи определяет сам работодатель.

— в отношении избирательности инструкций по охране труда.

Так, работодатель организует разработку и утверждение инструкций по охране труда по профессиям и видам работ в зависимости от производственной деятельности хозяйствующего субъекта. Таким образом, работодатель самостоятельно определяет, какие инструкции необходимо разработать в организации (см. Письмо Минтруда России от 30.06.2016 № 15-2/ООГ-2373⁵).

— в усилении требований к кандидату, проводящему инструктаж по охране труда.

Минтруд России в Письме от 09.08.2016 № 15-2/ООГ-2884 пояснил, что вне зависимости от того, есть в организации специалист по охране труда или нет, работодатель вправе возложить обязанности, связанные с прове-

⁴ <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=QUEST&n=160696&dst=0&profile=0&mb=LAW&div=FIN&BASENODE=&SORTTYPE=0&rnd=228224.658915547&ts=142496835006184490909250666&SEARCHPLUS=%CF%E8%F1%FC%EC%EE%20%CC%E8%ED%F2%F0%F3%E4%E0%20%D0%EE%F1%F1%E8%E8%20%EE%F2%2015.09.2016%20N%2015-2%2F%CE%CE%C3-3318&SRD=true#0>

⁵ <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=QUEST&n=160582&dst=0&profile=0&mb=LAW&div=FIN&BASENODE=&SORTTYPE=0&rnd=228224.24749364&ts=445871760021907856634019707&SEARCHPLUS=%CF%E8%F1%FC%EC%EE%20%CC%E8%ED%F2%F0%F3%E4%E0%20%D0%EE%F1%F1%E8%E8%20%EE%F2%2030.06.2016%20N%2015-2%2F%CE%CE%C3-2373&SRD=true#0>

дением вводного инструктажа по охране труда, на другого работника. При этом необходимо учитывать, что вышеуказанные обязанности можно возложить только на работника, который прошел обучение и проверку знаний требований охраны труда в обучающих организациях, аккредитованных в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 01.04.2010 г. № 205н «Об утверждении перечня услуг в области охраны труда, для оказания которых необходима аккредитация, и Правил аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда».

Вывод: несмотря на отсутствие изменений в соответствующих нормах ТК РФ, Минтруд России, наконец, дал разъяснения по некоторым вопросам в области охраны труда, которые призваны существенно облегчить (в некоторых случаях — упростить) работу служб охраны труда работодателей.

8. ИНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ ТК РФ, ОСТАВШИЕСЯ НЕЗАМЕЧЕННЫМИ

Изменения ТК РФ в 2016 году коснулись не только вышеописанных норм, но и других. Но в отличие от всех вышеприведенных они не подверглись активному обсуждению в обществе, не вызвали никаких существенных изменений в деятельности работодателей. Так, например, в ст. 278 ТК РФ была добавлена часть 2 о дополнительном основании прекращения трудового договора с руководителем организации (введена Федеральным законом от 03.07.2016 № 347-ФЗ, вступила в силу с 04.07.2016). Также Федеральным законом от 30.12.2015 № 434-ФЗ в ст. 142 ТК РФ была внесена часть 4 (применяется с 10.01.2016) о том, что на период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок. Следует отметить, что это было лишь законодательное закрепление уже давно применяемой судами практики взыскания с работодателей данной компенсации в пользу работников, приостановивших работу из-за невыплаты заработной платы.

Иные не рассмотренные в настоящей статье изменения норм ТК РФ, принятые в 2016 году, в большинстве своем носят уточняющий характер и ка-

саются узкого круга работодателей, в связи с чем остались незамеченными большинством работодателей.

ВЫВОДЫ

1. За 2016 год было принято много изменений в Трудовой кодекс РФ и иные нормативные акты в области регулирования трудовых отношений, равно как и дано много разъяснений по порядку их применения.

2. Больше всего шума наделали профстандарты и введенная с 01.07.2016 обязательность их применения. Однако обязательность эта оказалась ограниченной. Большинство работодателей, являющихся частными структурами, немного поволновались в середине года, к концу его успокоились и предпочли ничего у себя не менять (если у них не имеется профессий, для которых применение профстандарта стало обязательным).

**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**



Зульфия Юпашевская

руководитель отдела кадровых услуг BDO Unicon Outsourcing



Какие изменения ТК РФ Вы считаете важными и почему?

— Последние важные, на мой взгляд, изменения касаются уточнений к правилам начисления заработной платы, которые начали действовать с 3 октября 2016 года. Речь идет о Федеральном законе № 272-ФЗ, который вносит изменения в статью 236 ТК РФ, статью 5.27 КоАП РФ и в Гражданский процессуальный кодекс РФ. Все эти изменения направлены на повышение ответственности работодателей за нарушения законодательства в части оплаты труда. Это касается, в том числе, сроков начисления заработной платы и других выплат сотрудникам. Ранее формулировка в законе могла трактоваться по-разному, и зачастую работодатели не понимали, в какие именно сроки они обязаны делать выплаты сотруднику так, чтобы не нарушить законодательство, и с какого момента можно считать, что они задерживаются. Теперь же по закону компании обязаны указывать конкретную дату выплат в своих локальных нормативных актах (ранее некоторые использовали формулировку «не позднее», теперь она однозначно неприменима). Был установлен и крайний срок для выплаты оклада — 15 число месяца, следующего за расчетным (до этого организации указывали и более поздние даты).

Ужесточилась ответственность работодателя за задержку любой выплаты. Прежде подобные нарушения относились к общим нарушениям трудового законодательства в КоАП, теперь же задержке и невыплате заработной платы посвящен отдельный пункт в этом документе. Кроме того, увеличился размер компенсации за один день задержки выплат: ранее он составлял $1/300$ действующей на данный момент ставки рефинансирования ЦБ РФ, теперь же он равен $1/150$ ключевой ставки. Таким образом, размер компенсации увеличился примерно в два раза. Также увеличился срок исковой давности для обращения работников в суд при невыплате заработной платы. Ранее этот срок составлял 3 месяца, теперь — 1 год. Отмечу, что для других нарушений срок не изменился (1 месяц — для обращений при увольнении, 3 месяца — для остальных).

Эти изменения говорят о том, что государство старается защитить граждан от недобросовестных работодателей, которые в кризисное время чаще пренебрегают правами своих работников. Но проблема заключается в том, что любые изменения касаются сразу и всех остальных организаций, в том числе тех, кто честно соблюдает все правила. После внесения новых поправок все предприятия вынуждены проводить аудит кадровой документации, чтобы своевременно выявить несоответствия новым нормам и устранить их.

Так как после введения всех изменений ожидается увеличение количества проверок, связанных именно со сроками и другими условиями выплат заработной платы, а штрафы мультиплицированы и умножаются на количество сотрудников, в отношении которых произошли нарушения, ответственные компании сейчас особенно заинтересованы в своевременном выявлении всех несоответствий в своей документации. Кроме того, мы заметили интерес организаций к проверке формы расчетных листков (хотя в этой части изменения были незначительны, но компании предпочитают подстраховаться). Соответственно, все это означает рост трудовых затрат на приведение действующих локальных нормативных актов в порядок и увеличение рисков неумышленно нарушить закон.



Профстандарты в новом году будут актуальны?

— Только для определенных типов организаций. Например, мы работаем по большей части с коммерческими компаниями, и среди них практически никого не интересует тема профессиональных стандартов, так как не затрагивает их деятельность никаким образом. Поясню. К организациям, которые по закону обязаны применять профстандарты, относятся госсектор, а также предприятия, деятельность которых связана с различными льготами и гарантиями для сотрудников, ограничениями по видам работ, особым (вредным и опасным) условиям труда и т.д. Для них профстандарты действительно важны.

Иногда темой стандартов интересуются и коммерческие компании. В некоторых случаях они используют их для создания требований к представителям определенных специальностей как шаблон, в котором уже указаны необходимая квалификация, опыт, диплом, дополнительное образование и т.д.



Аутстаффинг процветает? Чем он вам выгоден в новой форме?

— Компании, которые сумели выстроить свой аутстаффинговый бизнес в соответствии с новым законодательством и прошли необходимую аккредитацию, продолжают работать на рынке. Как правило, это крупные игроки. Часть организаций, в которых ранее существовали сразу и аутстаффинговое, и аутсорсинговое направления, перестроила свой бизнес и начала заниматься исключительно аутсорсингом.

Еще есть отдельная категория компаний, которая номинально начала заниматься аутсорсингом, а по факту продолжает оказывать аутстаффинговые услуги. Это не только незаконно, но и вредит продвижению аутсорсинговых сервисов: представители бизнеса не всегда хорошо понимают, чем

аутстаффинг отличается от аутсорсинга, и после встречи с такими фиктивными «аутсорсерами», которые не могут оказывать услуги на должном уровне, у них складывается неверное впечатление обо всей отрасли. Большинство компаний, которые ранее использовали аутстаффинговый персонал и нанимали сотрудников по договору ГПХ, поспешили реорганизовать свою модель работы. Теперь они чаще всего берут таких специалистов в штат и все реже взаимодействуют с аутстаффинговыми провайдерами.

В то же время есть и те, для кого такая модель все еще является выгодной и подразумевает найм через агентство только разрешенных по закону специалистов (например, на временные или непрофильные работы). Отмечу, что аутсорсинговой модели закон о запрете заемного труда не коснулся. Рынок аутсорсинга продолжает расти.



Что сегодня мешает рынку труда свободно работать?

— Штрафы, дополнительные проверки. Повторюсь, что, защищая работников от недобросовестных работодателей, государство иногда создает новые сложности для всех остальных компаний. Кроме того, общая политическая и экономическая ситуация не способствует развитию рынка — иностранный бизнес уже не так охотно идет в Россию, некоторые компании уходят с рынка, и не всегда это связано только с падающими финансовыми показателями. Есть, конечно, и растущие направления, например, ритейл, компании из стран Азии. Но в целом ситуация скорее печальная.



Какие споры персоналом сегодня надо бы урегулировать законом и как?

— Все случаи, которые доходят до судебных споров, как раз и следует урегулировать — иначе бы самих споров не возникало, потому что по-

добные ситуации были бы четко описаны в законодательстве. Сейчас многие компании уже не знают, с какой стороны ожидать удара: даже при соблюдении всех требований законодательства вдруг выясняется, что у старого закона появилась новая трактовка, о которой раньше никто не подозревал. В итоге то, что ранее не вызывало вопросов, теперь может оказаться нарушением.

Могу отметить, что сейчас сотрудники компаний очень серьезно продвинулись с точки зрения знания трудового законодательства и своих прав. И это положительная тенденция, которая теоретически не должна нести какого-либо вреда добросовестным работодателям. Но именно из-за разночтений и противоречий в законодательстве возникают сложности даже у них.

**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**

Фатима Ибрагимова

юрист, г. Москва

Анализ крупных судебных дел по трудовым спорам

Споры между работником и работодателем — неотъемлемый элемент современной действительности. В последние годы было достаточно много крупных судебных разбирательств, а также судебных дел, определяющих ключевые вопросы применения трудового законодательства. Немало вопросов правоприменения также разрешается в административном порядке.

Как известно, после последней прямой линии с Президентом Российской Федерации Владимиром Путиным Государственная инспекция труда обратила более пристальное внимание к вопросу своевременной выплаты заработной платы работникам российских предприятий — вот уже несколько месяцев выписываются все новые предписания для устранения выявленных задержек с выплатами зарплат.

ТРЕТЕЙСКИЕ СУДЫ НЕ ИМЕЮТ ПОЛНОМОЧИЙ РАССМАТРИВАТЬ ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

Важно также то, что в 2016 году судебная практика определила, что третейские суды не имеют полномочий рассматривать трудовые споры. Например, кассационное определение Московского городского суда от 24.03.2016 № 4г/2-5328/16 содержит вывод о том, что третейский суд не имеет подобных полномочий в силу положений ч. 2 ст. 1 Федерального закона от 24.07.2002 № 102-ФЗ.

В XXI веке в российскую бизнес-практику вошли и так называемые «золотые парашюты» — выплаты, причитающиеся руководителю организации при прекращении с ним трудовых отношений не по его вине. Формально данные выплаты относятся только к руководителям, однако также могут быть установлены для членов коллегиального исполнительного органа организации (ст. 281 ТК РФ). На практике же выходит, что «золотой парашют» устанавливается для любого ключевого работника, относящегося к топ-менеджменту. Размер компенсации — наиболее насущный и актуальный вопрос в данном контексте. Прежде максимальный размер выплаты (в отличие от минимального, закрепленного в статье 279 ТК РФ в 2006 году) нигде не был императивно установлен и оставался на усмотрение руководства компаний, однако случаи выплаты «золотых парашютов» колоссальных размеров заставили гражданское общество и государство задуматься

над вопросом об ограничении компенсации топ-менеджменту. Поводом для обсуждения послужило громкое дело с выплатой экс-руководителю «Ростелекома» А. Провоторову компенсации в размере 233 миллиона рублей. Акционеры корпорации пошли оспаривать размер «парашюта» в суд, свое недовольство такими действиями высказали в Генеральной прокуратуре, и практика начала меняться. Точку в деле поставил Верховный Суд Российской Федерации в определении от 30.03.2015 № 307-ЭС14-8853 по делу № А56-31942/2013: размер выплат был признан незаконным, так как переменная часть компенсации, зависевшая от показателей компании, была выплачена в полном объеме, несмотря на то, что не были достигнуты ключевые показатели эффективности.

НА ПРАКТИКЕ ЖЕ ВЫХОДИТ, ЧТО «ЗОЛОТОЙ ПАРАШЮТ» УСТАНОВЛИВАЕТСЯ ДЛЯ ЛЮБОГО КЛЮЧЕВОГО РАБОТНИКА, ОТНОСЯЩЕГОСЯ К ТОП-МЕНЕДЖМЕНТУ

Прежде всего, дело о «золотых парашютах» касается компаний с государственным участием (в том числе и акционерного общества «Ростелеком»), поэтому именно этот вопрос обсуждался больше всего. Многие выступили с инициативами, обсуждался вопрос о законодательном закреплении верхней границы выплат топ-менеджерам госкомпаний. Однако, в конечном счете, точку в спорах поставил Верховный Суд Российской Федерации. В п.12 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации» указано, что для компаний с долей государственного участия более 50% установленный ТК РФ размер в три месячных заработка является максимальным. Указанное по-

становление разъяснило и другие вопросы. Так, например, рекомендовал учитывать фактические обстоятельства, определяющие размер «золотого парашюта», такие, как продолжительность работы на руководящей должности в организации. Верховный Суд РФ также указал нижестоящим судам на то, что они вправе отказать экс-руководителю в выплате компенсации или уменьшить ее размер. Немаловажно отметить в данном контексте также цель выплаты компенсации по ст. 279 ТК РФ. Пленум Верховного Суда РФ в упомянутом выше постановлении говорит о том, что сумма выплаты должна определиться, «исходя из целевого назначения данной выплаты, направленной на предоставление защиты от негативных последствий, которые могут наступить для уволенного руководителя организации в результате потери работы».

ОБСУЖДАЛСЯ ВОПРОС О ЗАКОНОДАТЕЛЬНОМ ЗАКРЕПЛЕНИИ ВЕРХНЕЙ ГРАНИЦЫ ВЫПЛАТ ТОП-МЕНЕДЖЕРАМ ГОСКОМПАНИЙ

Кроме вопросов выплаты заработной платы и «золотых парашютов», в судебной практике значительное место занимают споры в сфере охраны труда. А в 2016 году было рассмотрено громкое судебное дело — апелляционным определением Свердловского областного суда от 3 марта 2016 г. по делу № 33-3188/2016 укус малярийного комара в служебной командировке был признан несчастным случаем на производстве. Как установил суд, истец находился в командировке в Индии по распоряжению работодателя (АО «Вагонзавод»), где его и укусил малярийный комар. Работник был госпитализирован, где ему была оказана необходимая помощь. После возвращения из командировки случился рецидив, работник получил инвалидность. Однако АО «Вагонзавод» отказалось расследовать несчастный случай, составлять акт по форме Н-1, а, следовательно, и перечислять ра-

ботнику необходимые выплаты. Дзержинский районный суд города Нижнего Тагила, несмотря на замечание Главного инспектора труда Свердловской области о том, что данная ситуация не подлежит расследованию как несчастный случай на производстве, удовлетворил исковые требования работника полностью. Свердловский областной суд признал эти выводы обоснованными, несчастный случай был признан произошедшим на про-

**ДЛЯ УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКА, ПОЯВИВШЕГОСЯ
НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ В СОСТОЯНИИ
АЛКОГОЛЬНОГО ОПЬЯНЕНИЯ
НЕТ НЕОБХОДИМОСТИ СОСТАВЛЯТЬ
МЕДИЦИНСКОЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

изводстве при исполнении трудовых обязанностей, работодателя обязали провести все необходимые процедуры, а также выдать работнику-инвалиду акт о несчастном случае для того, чтобы он смог получить положенные льготы и компенсации.

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

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



Нина Заварзина

юрист, генеральный директор компании «Legal
CONSTANTINE Ltd»

«Теневого директора»: судебная практика

Российское законодательство не знает такого термина, как «теневого директора». В законодательно установленный этот термин эволюционировал в Великобритании. Один из старейших корпоративных законов Великобритании — Закон о компаниях — в статье 251 устанавливает, что термин «shadow director» («теневого директора») означает лицо, в соответствии с указаниями или инструкциями которого обычно действуют директора. Такой директор несет обязанности директоров в объеме, в которых такое применение возможно, и несет ответственность за свои действия в отношении компании наравне с другими лицами/директорами.

В Российском законодательстве аналогичная новелла, отраженная в четвертой главе Гражданского кодекса РФ, появилась в сентябре 2014 года.

Впервые в Гражданский кодекс РФ введено такое понятие, как лицо, имеющее фактическую возможность определять действия юридического лица, включая право давать указания лицам, являющимся членами органов управления общества (контролирующее лицо).

**ТЕНДЕНЦИИ ИЗМЕНЕНИЯ РОССИЙСКОГО
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА, КАК И СКЛАДЫВАЮЩАЯСЯ
ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНАЯ СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА
ВСЕ ЧАЩЕ СВЯЗАНЫ И РУКОВОДСТВУЮТСЯ
ТАКИМИ ОСНОВОПОЛАГАЮЩИМИ ПОНЯТИЯМ,
КАК РАЗУМНОСТЬ И ДОБРОСОВЕСТНОСТЬ
ЛИЦ, В ТОМ ЧИСЛЕ ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ**

Такие контролирующие лица несут имущественную ответственность за виновно причиненные обществу убытки в случае, если действия или бездействия совершены ими неразумно, недобросовестно и не в интересах юридического лица. В случае если деяния осуществлены контролирующими лицами совместно с иными уполномоченными лицами юридического лица, например, совместно с уполномоченным законом и уставом единоличным исполнительным органом, то к ответственности они могут быть привлечены в солидарном порядке.

К каким практическим изменениям привели и могут привести такие изменения? Тенденции изменения российского законодательства, как и

складывающаяся правоприменительная судебная практика все чаще связаны и руководствуются такими основополагающими понятиями, как разумность и добросовестность лиц, в том числе осуществляющих предпринимательскую деятельность. Самая первая статья Гражданского кодекса РФ устанавливает, что никто не вправе извлекать преимущество из своего незаконного или недобросовестного поведения.

Недобросовестное поведение стороны, установленное судом в процессе рассмотрения споров, может «развернуть» суд в сторону обеспечения защиты интересов добросовестной стороны или третьих лиц, даже если формально действия недобросовестной стороны соответствуют нормам права. Это разъяснено в Постановлении пленума Верховного суда Российской Федерации № 25 от 23 июня 2015 года «О применении судами некоторых положений раздела части первой Гражданского кодекса Российской Федерации»

Статьей 53 ГК РФ в ранее действующей редакции была установлена обязанность уполномоченного лица действовать в интересах представляемого им юридического лица добросовестно и разумно. Пункт третий этой же статьи являлся основанием для взыскания с уполномоченного лица убытков, причиненных обществу. Руководствуясь такой редакцией, формально можно было взыскать убытки только с единоличного исполнительного органа.

При этом крайне затруднительно было доказать виновную составляющую в действиях руководителя, если они осуществлялись с одобрения учредителей. То есть если мажоритарным участником общества была соответствующим решением одобрена, а единоличным исполнительным органом была заключена убыточная для общества сделка, взыскать такие убытки с ЕИО в большинстве случаев было невозможно. Отказывая в удовлетворении требований, арбитражные суды исходили из того, что «...сделка по продаже указанного имущества совершена на основании неоспоренного решения общего собрания участников, в связи с чем отсутствует противоправность поведения ответчика в совершении спорной сделки»

(постановление ФАС Восточно-Сибирского округа от 19.06.2013 по делу № А33-12782/2012). Аналогичная позиция изложена в определении ВАС РФ от 27.12.2013 № ВАС-15151/13 по делу № А56-44617/2012). Такое положение в случае корпоративного конфликта позволяло директору и из-

**КРАЙНЕ ЗАТРУДНИТЕЛЬНО БЫЛО ДОКАЗАТЬ
ВИНОВНУЮ СОСТАВЛЯЮЩУЮ В ДЕЙСТВИЯХ
РУКОВОДИТЕЛЯ, ЕСЛИ ОНИ ОСУЩЕСТВЛЯЛИСЬ
С ОДОБРЕНИЯ УЧРЕДИТЕЛЕЙ**

бравшему его мажоритарному участнику безнаказанно выводить активы общества (постановление ФАС Северо-Кавказского округа от 29.01.2013 по делу № А63-2072/2012).

Взыскание убытков затруднялось и в тех случаях, когда сделки заключались руководителем и в отсутствие решения участников. Так, например, в одном из дел суд кассационной инстанции при рассмотрении дела интересующей нас категории указал, что заключение сделок (направленных на отчуждение основных активов общества без фактического поступления денежных средств на счет общества) само по себе не свидетельствует о наличии противоправности в действиях единоличного исполнительного органа. Это является основанием, при наличии соответствующих обстоятельств, для признания сделки недействительной (оспоримая сделка) (постановление ФАС Поволжского округа от 03.02.2014 по делу № А55-1470/2013).

В 2013 году Высший арбитражный суд постановлением Пленума от 30 июля 2013 г. № 62 «О некоторых вопросах возмещения убытков лицами, входящими в состав органов юридического лица» (далее — Постановление) частично снял недостаток формального применения статьи 53 ГК РФ.

Во-первых, в самой преамбуле постановления Пленума № 62 определено, что к ответственности могут быть привлечены лица, не только входящие, но и входившие в состав органов управления. Во-вторых, Высшим Арбитражным Судом РФ был дан ряд разъяснений по разумности и добросовестности — оценочным категориям, которые суд должен установить при рассмотрении каждого спора с учетом конкретных обстоятельств. Пункт 2 Постановления, например, если мы вернемся к приведенному ранее примеру по делу № А55-1470/2013, отнес к недобросовестным действиям руководителя совершение сделки без требующегося в силу законодательства или устава одобрения соответствующих органов юридического лица.

В-третьих, одним из самых «продвинутых» разъяснений можно считать разъяснения, содержащиеся в седьмом пункте Постановления, в соответствии с которым «Не является основанием для отказа в удовлетворении требования о взыскании с директора убытков сам по себе тот факт, что действие директора, повлекшее для юридического лица негативные последствия, в том числе совершение сделки, было одобрено решением коллегиальных органов юридического лица, а равно его учредителей (участников), либо директор действовал во исполнение указаний таких лиц, поскольку директор несет самостоятельную обязанность действовать в интересах юридического лица добросовестно и разумно».

С принятием Постановления значительно повысилась эффективность механизма взыскания убытков с директоров компаний, повышая уровень ответственности. Существенно изменился подход судов при взыскании убытков с исполнительного органа. Одновременно, по моему мнению, был снят вопрос об обязательном исполнении ЕИО решений общих собраний участников, акционеров. В случае если исполнение такого решения может повлечь убытки, выходящие за пределы обычного делового (предпринимательского) риска, директор исполнять такое решение не должен. При этом неразрешенным остался вопрос привлечения к материальной ответственности иных лиц, формально не входящих в исполнительные органы, но имеющих фактическую возможность определять действия юридического лица, в том числе участника и акционера.

Безусловно, само понятие «контролирующее лицо» было нам знакомо и определено на правовом уровне в законодательстве о банкротстве. В 2009 году в Федеральный закон от 26.10.2002 № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» во вторую статью был введен абзац, в соответствии с которым контролирующим должника лицом признавалось лицо, «...имеющее либо имевшее в течение менее чем два года до принятия арбитражным судом заявления о признании должника банкротом право давать обязательные для исполнения должником указания или возможность иным образом определять действия должника, в том числе путем принуждения руководителя или членов органов управления должника либо оказания определяющего влияния на руководителя или членов органов управления должника иным образом...». В частности, контролирующим должника лицом могут быть признаны члены ликвидационной комиссии, лицо, которое в силу полномочия, основанного на доверенности, нормативном правовом акте специального полномочия могло совершать сделки от имени должника, лицо, которое имело право распоряжаться пятьюдесятью и более процентами голосующих акций акционерного общества или более чем половиной долей уставного капитала общества с ограниченной (дополнительной) ответственностью).

Такие контролирующие лица могли быть привлечены к субсидиарной ответственности на основании пункта 3 статьи 56 Гражданского кодекса РФ, но только в случае наличия дела о банкротстве. В Обзоре судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за четвертый квартал 2013 года (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 04.06.2014) суд разъяснил, что о привлечении контролирующих должника лиц, к которым согласно абзацу тридцать первому ст. 2 названного Федерального закона может быть отнесен руководитель должника, к субсидиарной ответственности, в частности по основанию, закрепленному п. 2 ст. 10 Закона, может идти речь лишь в деле о банкротстве должника. При этом указанное заявление может быть подано в ходе конкурсного производства.

С внесением изменений в главу 4 Гражданского кодекса Российской Федерации в круг лиц, несущих ответственность за убытки, причиненные

обществу, были включены, помимо уполномоченных лиц, членов коллегиального органа, лица, имеющие фактическую возможность определять действия юридического лица. То есть в круг таких материально ответственных лиц вошли и «теневые директора», которые формально могут и не иметь отношение к компании.

СУЩЕСТВЕННО ИЗМЕНИЛСЯ ПОДХОД СУДОВ ПРИ ВЗЫСКАНИИ УБЫТКОВ С ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО ОРГАНА

Раньше, например, классический предприниматель — учредитель ООО — при создании юридического лица и дальнейшей реализации корпоративных прав руководствовался принципом ограниченной ответственности, то есть ответственности лишь в размерах вклада, внесенного в уставный капитал или имущество юридического лица. Надо признать, думал он так небезосновательно. Основным принципом корпоративного права и на сегодняшний момент остается отмеченный профессором Сухановым Е.А. «принцип отделения», то есть отделение «юридической личности» и его имущества от личности и имущества его учредителя

Законодательно принцип закреплен в 56 статье Гражданского кодекса РФ, как в ранее, так и в ныне действующей редакции. При этом специальная норма, коей в рассматриваемом случае является статья 53.1, предусматривает ответственность, в том числе, учредителя за убытки, причиненные обществу. Такие убытки подлежат взысканию в пользу общества, и с требованиями о возмещении может обратиться только общество или участник (учредитель) общества. Кредиторы по такой категории исков надлежащими истцами являться не будут.

Но для них при соответствующих обстоятельствах предусмотрена другая правовая возможность. Например, солидарная ответственность недо-

бросовестно действующих лиц перед кредиторами возможна в случае реорганизации юридического лица и признания в судебном порядке такого решения о реорганизации недействительным. Статья 60.1. ГК РФ, содержащая указанную норму, также введена в ГК РФ в 2014 году.

**НЕРАЗРЕШЕННЫМ ОСТАЛСЯ ВОПРОС
ПРИВЛЕЧЕНИЯ К МАТЕРИАЛЬНОЙ
ОТВЕТСТВЕННОСТИ ИНЫХ ЛИЦ, ФОРМАЛЬНО
НЕ ВХОДЯЩИХ В ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ОРГАНЫ,
НО ИМЕЮЩИХ ФАКТИЧЕСКУЮ ВОЗМОЖНОСТЬ
ОПРЕДЕЛЯТЬ ДЕЙСТВИЯ ЮРИДИЧЕСКОГО ЛИЦА, В
ТОМ ЧИСЛЕ УЧАСТНИКА И АКЦИОНЕРА**

Надо признать, что дела о взыскании убытков, причиненных виновными действиями «теневых директоров», относятся к категории сложных. Необходимо доказывать наличие убытков, причинно-следственной связи между деяниями таких лиц и возникшими убытками, наличие у лица фактической возможность определять действия юридического лица. Необходимыми для доказывания являются также недобросовестность и неразумность поведения лица, которые всегда граничат с понятием предпринимательского риска, несение которого не является основанием для ответственности.

**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 СЕО
 - 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





Наталья Пластина

практикующий юрист с 19-летним опытом работы

Юлмарт первым в России внедрил электронную подпись в HR-процессы компании

Насколько известно, применение усиленной квалифицированной подписи в трудовых отношениях Трудовым кодексом РФ предусмотрена для дистанционных работников.

Дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе (ч. 2 ст. 312.1 ТК РФ).

Дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя,

его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет» (ч. 1 ст. 312.1 ТК РФ).

Конечно, Юлмарт специализируется на интернет-заказах, торговле техникой и иными ТНП дистанционно. Однако не секрет, что в каждом регионе присутствия у Юлмарта имеется центр исполнения заказов и много-много Outpost (аутпостов — «мини-пунктов» выдачи товаров). Примерно такая же система аутпостов действует и у магазина Ситилинк, например. Естественно, что все эти пункты размещены официально. Например, по договору аренды. То есть не случайно и не на один день. И в каждом таком центре или пункте имеются рабочие места, которые вполне себе стационарные. Интересно, к какому же виду отнесены эти работники? Неужели к дистанционным? И как Юлмарт реализует для таких работников положения ст. 312.4 ТК РФ об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника? Исходя из опубликованной новости, Юлмарт целиком перешел на электронную форму взаимодействия работников и работодателя. Означает ли это, что электронный ритейлер имеет в своем штате исключительно дистанционных работников? Или же он просто решил перейти на такую форму взаимодействия по собственному усмотрению вопреки общим нормам главы 11 ТК РФ о порядке заключения трудового договора?

**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

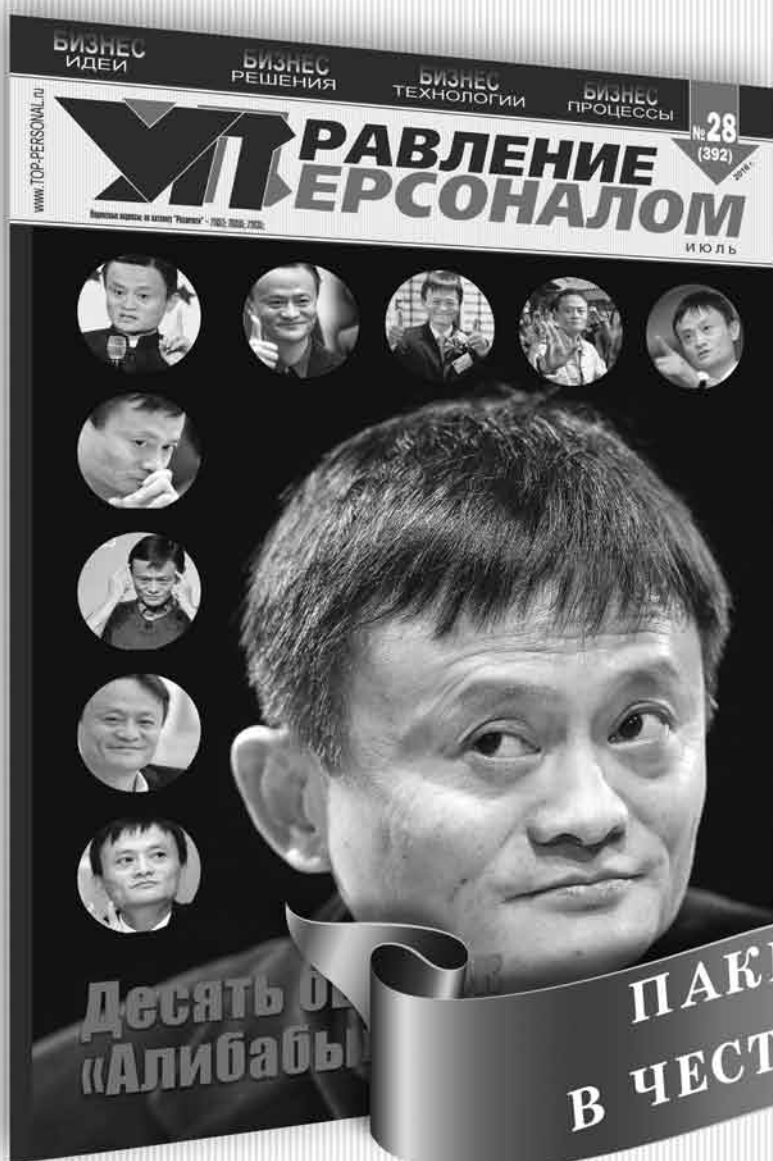


БИЗНЕС ИДЕИ БИЗНЕС РЕШЕНИЯ БИЗНЕС ТЕХНОЛОГИИ БИЗНЕС ПРОЦЕССЫ

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



Владимир Алистархов

юрист

Аресты бизнесменов уходят в прошлое

Ведение собственного бизнеса при любых обстоятельствах это мероприятие рискованное, даже несмотря на то, что сам бизнес может быть небольшой и бизнесмен имеет необходимый опыт в соответствующей сфере.

Сегодня, как говорится, «ты на коне», а завтра изменились обстоятельства, и почва может уйти из-под ног.

Что же может случиться? Да все что угодно!

Наступит очередной экономический кризис, подставит партнер по бизнесу, будут допущены ошибки в налоговом или бухгалтерском учете и т.д.

В результате компетентные органы могут усмотреть, и это их работа, в действиях любого бизнесмена признаки составов преступлений, предусмотренных действующим Уголовным кодексом РФ.

Вот после этого у бизнесмена начинаются настоящие проблемы. Его могут шантажировать перспективой возбуждения уголовного дела, и если бизнесмен упирается, например, не дает взятку, то дело может быть возбуждено.

Соответственно, после возбуждения уголовного дела следственные органы обращаются в суды с тем, чтобы арестовать бизнесменов, аргументируя это разными причинами, начиная с банальных «может скрыться от следствия» или «вывести капиталы за рубеж».

Статья 97 Уголовного кодекса РФ содержит все основания для меры пресечения в виде ареста, в том числе мера пресечения в виде ареста может быть избрана, если бизнесмен каким-либо образом может воспрепятствовать производству по уголовному делу.

То есть у следствия всегда найдутся идеи, каким образом бизнесмен может помешать производству по делу, а суд может принять это за чистую монету.

Является ли такая практика правильной и помогает ли она российской экономике развиваться?

Наверное, у каждого найдется свое мнение на этот счет, но однозначно можно сказать о том, что бизнес намного трудней вести или вообще его начинать, если изначально знаешь о перспективе возможного ареста в будущем.

Вероятно, именно этими мыслями руководствовался Верховный суд РФ, предложивший запретить заключать под стражу подозреваемых по ряду экономических преступлений.

В том числе суд указал, что Уголовно-процессуальным кодексом РФ установлен запрет на арест бизнесменов за незаконное предпринимательство, незаконную банковскую деятельность, легализацию денежных

НЕ МОГУТ БЫТЬ АРЕСТОВАНЫ, ЕСЛИ ПРЕСТУПЛЕНИЯ СОВЕРШЕНЫ В СФЕРЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

средств, незаконное получение кредита, злостное уклонение от погашения кредиторской задолженности, ограничение конкуренции и за другие преступления.

Более того, Верховный суд РФ указал на то, что в случае совершения бизнесменами мошенничества, присвоения и растраты, причинения имущественного ущерба путем обмана или злоупотребления доверием, они также не могут быть арестованы, если преступления совершены в сфере предпринимательства.

Так что же изменится после предложения Верховного суда РФ? Пойдет ли это на пользу бизнесу или российской экономике? Или, наоборот, количество экономических преступлений вырастит, ситуация в экономике ухудшится и наступят другие негативные последствия?

О МИНУСАХ И ПЛЮСАХ

Прежде всего хотелось бы отметить то, что российские власти уже пытались навести порядок в бизнесе путем ужесточения ответственности за

экономические преступления, но данный метод не привел к желаемым результатам.

С одной стороны, органы полиции слишком много получили возможностей для того, чтобы преследовать бизнесменов, в том числе арестовывать за экономические преступления на основании ст. ст. 97, 98 УПК РФ.

С другой стороны, сами бизнесмены с тем, чтобы избежать уголовного преследования и преждевременного ареста, уводили бизнес в тень тем или иным образом и старались вовремя выехать за пределы России.

**УГОЛОВНОЕ ДЕЛО МОЖЕТ БЫТЬ
ВОЗБУЖДЕНО, НО ПРЕЖДЕ ЧЕМ
АРЕСТОВАТЬ БИЗНЕСМЕНА, БУДЬТЕ
ДОБРЫ ДОКАЗАТЬ ЕГО ВИНУ!**

ЧТО ДАЕТ ТАКОЙ ПОДХОД РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКЕ?

Ничего, кроме того, что данный подход приносит вред, и результат налицо, если посмотреть на объемы теневого бизнеса в России.

Кроме вреда самому бизнесу, право арестовывать за экономические преступления непомерно увеличивает количество «оборотней в погонах», что в целом делает условия ведения бизнеса в России неприемлемыми.

Арестовать бизнесмена — это, по сути, значит уничтожить его бизнес.

Ведь как часто бывает, если бизнесмена «закрыли», то в большинстве случаев это значит, что он будет привлечен к уголовной ответственности и получит реальный срок по приговору суда.

Появляется вопрос, а как же презумпция невиновности, которая гарантирована каждому ст. 49 Конституции РФ?

Также следует отметить, что преждевременный арест бизнесмена — это уменьшение налоговых поступлений в казну, увеличение безработных граждан, нервозность других бизнесменов, которые наблюдают за происходящим, делают выводы и потихоньку сворачивают свой бизнес.

КАКИЕ ЖЕ ПЛЮСЫ?

Первый плюс от запрета на арест бизнесменов — это доверие российского бизнеса собственному государству, где государство берет бизнес под свою защиту, а не вверяет его в руки преступников в погонах.

Каким же образом это сделать? Конечно же, с помощью высших судебных органов, которые своими разъяснениями и предложениями дадут возможность судам первой инстанции отказывать следственным органам в аресте бизнесменов.

Да, уголовное дело может быть возбуждено, но прежде чем арестовать бизнесмена, будьте добры доказать его вину!

Сейчас же получается, что арестовать бизнесмена достаточно легко, после чего он попадает на нары, его там «прессуют» различными способами, добиваясь необходимых показаний, а потом остается только доделать дело приговором суда.

О каком ведении бизнеса можно вести речь, когда тебя в любой момент могут кинуть к уголовникам по надуманным причинам.

Другое дело, когда аресты бизнесменов будут запрещены.

Может быть, следствие и упустит часть бизнесменов, которые, по сути, являются преступниками, но в целом можно ждать положительного эффекта, в том числе экономического роста от того, что оставшаяся часть добросовестных бизнесменов спокойно продолжат свою работу.

Нельзя надеяться на максимальное развитие бизнеса без коммерческого риска, но коммерческий риск должен заключаться в экономических показателях от проводимой деятельности, а не в риске быть посаженным в тюрьму.

При таких обстоятельствах, когда бизнес освободится от опекающих органов, сами правоохранительные органы, та часть из них, что шантажирует бизнесменов, наконец-то займется своим делом. Вот вам и второй плюс от запрета арестовывать бизнесменов — улучшение ситуации в сфере безопасности, а также удар по коррупции.

**СТ. 106 УПК РФ, СОГЛАСНО КОТОРОЙ
КАЖДЫЙ МОЖЕТ БЫТЬ ОТПУЩЕН НА СВОБОДУ
ПОД ЗАЛОГ**

Если же правоохранительные органы не хотят упустить бизнесменов из числа преступников, то вполне можно активно использовать ст. 106 УПК РФ, согласно которой каждый может быть отпущен на свободу под залог.

В случае если залог составляет внушительную сумму, то бизнесмену, по сути, и бежать уже незачем, так как в крайнем случае с помощью залога можно возместить материальный ущерб от совершенного экономического преступления.

Верховный суд РФ в своем предложении сделал ограничения, касающиеся того, что аресту не подлежат бизнесмены, которые имеют постоянную регистрацию в России и не скрывались от органов следствия и суда.

Данные ограничения достаточно странные с учетом стремления России привлечь иностранных инвесторов в российскую экономику, но лучше с этими ограничениями, чем вообще без возможности остаться на свободе.

Более того, институт регистрации давно себя изжил и по непонятным причинам до сих пор существует в России, сдерживая развития страны, в том числе в технологической сфере, но будем считать, что это ограничение при аресте бизнесменов является лишь временной мерой при переходе к открытой и конкурентной экономике.

**БУДЕТ ЛИ ДЕЛО ДОВЕДЕНО ДО КОНЦА,
И МЫ УВИДИМ РОССИЙСКУЮ ЭКОНОМИКУ
«БЕЗ НАЕЗДОВ» СО СТОРОНЫ КОНТРОЛИРУЮЩИХ
ОРГАНОВ, СИЛЬНУЮ И САМОДОСТАТОЧНУЮ —
ПОКАЖЕТ ВРЕМЯ**

ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

В целом можно констатировать то, что Верховный суд РФ предпринимает существенную попытку выведения российского бизнеса из тени, и этот шаг не будет напрасным.

**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

юрист

Уголовные преступления работников

Уголовные преступления работников можно подразделить на два вида: это преступления работников, совершенные непосредственно на своем рабочем месте, и преступления работников, совершенные в свободное от работы время не на своем рабочем месте. Для работодателя при выявлении совершенного сотрудником преступления необходимо четко для себя выяснить, связано ли преступление каким-либо образом с местом его работы и совершено ли оно во время нахождения на рабочем месте или нет. Это все необходимо для того, чтобы в последующем понимать, каким образом строить трудовые отношения с работником.

Так, например, вы являетесь работодателем, и ваш сотрудник совершил хищение по месту работы (в том числе мелкое) чужого имущества, растрату, умышленное его уничтожение или повреждение, при этом в качестве чужого имущества следует расценивать любое имущество, не принадлежащее данному работнику, в частности имущество, принадлежащее работодателю, другим работникам, а также лицам, не являющимся работниками данной организации. В этом случае как бы вам ни хотелось, не спешите увольнять такого сотрудника, поскольку хоть Трудовым кодексом РФ четко установлено право работодателя расторгнуть трудовой договор по своей инициативе в данном случае, но при этом увольнение может иметь место только в случаях, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях. Для того, чтобы у работодателя был на руках приговор или постановление судьи, органа, должностного лица, ему необходимо предпринять ряд действий, направленных на привлечение сотрудника к уголовной ответственности, поскольку если работодатель не будет со своей стороны предпринимать никаких действий, то сотрудник не будет привлечен к уголовной ответственности, а, следовательно, и увольнение его не сможет состояться.

Итак, рассмотрим вопрос того, что необходимо предпринять работодателю, и как он может себя защитить в период расследования дела и рассмотрения его в суде до вступления в законную силу приговора суда. В первую очередь необходимо провести беседу с сотрудником, совершившим противоправное действие в отношении вашей организации, указать ему на тот факт, что вы (работодатель) осведомлены о случившемся, и у вас имеются доказательства его вины (доказательством вины могут служить, например, подписи работника на соответствующих документах, фото/видео материалы, зафиксировавшие его противоправные действия; показания свидетелей, причем это могут быть как сотрудники, так и не работники вашей организации). Далее необходимо предупредить сотрудника о мерах, которые вы можете предпринять в отношении его противоправных

действий (под мерой в данном случае понимается написание заявления в соответствующие органы о совершении им противоправных действий в отношении вашей организации). Если сотрудником был причинен вред вашей организации, выраженный в денежном эквиваленте или в товарах, то вы имеете полное право требовать от него возмещения причиненного материального вреда. На этой стадии, если сотрудник идет на контакт

ЧТОБЫ У РАБОТОДАТЕЛЯ БЫЛ НА РУКАХ ПРИГОВОР ИЛИ ПОСТАНОВЛЕНИЕ СУДЬИ, ОРГАНА, ДОЛЖНОСТНОГО ЛИЦА, ЕМУ НЕОБХОДИМО ПРЕДПРИНЯТЬ РЯД ДЕЙСТВИЙ, НАПРАВЛЕННЫХ НА ПРИВЛЕЧЕНИЕ СОТРУДНИКА К УГОЛОВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

с руководством организации, все может быть решено мирным путем, не прибегая к помощи соответствующих органов. Далее фиксируется факт возмещения материального вреда, причиненного организации, и обычно в таких случаях работник сам пишет заявление об увольнении по собственному желанию. Однако такое происходит не всегда, и зачастую работодатель сталкивается с проблемой в виде отказа работника от своей вины и, соответственно, отказа в возмещении материального вреда. В этом случае руководитель организации или его доверенное лицо подает заявление о совершении в отношении его организации противоправных действий в соответствующие органы, при этом желательно к заявлению приложить все имеющиеся доказательства относительно лица, которого вы считаете виновным в совершении таких действий. После принятия заявления к рас-

смотрению возможно несколько вариантов развития событий в отношении вашего сотрудника в том случае, если следователь или дознаватель придут к выводу о причастности сотрудника к совершению преступления:

— будет вынесено постановление о применении в отношении последнего меры пресечения в виде домашнего ареста или заключения под стражу, ваш сотрудник будет находиться под стражей на срок, установленный судом,

**ЕСЛИ СОТРУДНИКОМ БЫЛ ПРИЧИНЕН ВРЕД
ВАШЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ, ВЫРАЖЕННЫЙ
В ДЕНЕЖНОМ ЭКВИВАLENTE ИЛИ В ТОВАРАХ,
ТО ВЫ ИМЕЕТЕ ПОЛНОЕ ПРАВО ТРЕБОВАТЬ
ОТ НЕГО ВОЗМЕЩЕНИЯ ПРИЧИНЕННОГО
МАТЕРИАЛЬНОГО ВРЕДА**

или под домашним арестом и, соответственно, не сможет являться на свое рабочее место. Данный срок судом может быть продлен или же применена иная мера пресечения, не связанная с заключением под стражу;

— к нему может быть также применена мера пресечения в виде подписки о невыезде.

В случае если ваш сотрудник будет находиться под стражей, или к нему будет применена мера пресечения в виде домашнего ареста, то он чисто физически не сможет присутствовать на рабочем месте и выполнять свои служебные обязанности. Однако даже при этих обстоятельствах вы не можете уволить такого сотрудника, поскольку это не будет считаться прогулом без уважительных причин в соответствии с п. «а» ч. 6 ст. 81 ТК РФ. При

этом зарплата на время следствия лишенному свободы сотруднику не выплачивается, так как в соответствии со ст. 129 ТК РФ заработная плата — это вознаграждение за труд, а поскольку работник отсутствует на работе, то и нет оснований для выплаты ему заработной платы, премий и других вознаграждений.

В случае если ваш сотрудник будет находиться под подпиской о невыезде и захочет продолжить выполнение своих служебных обязанностей, вы как работодатель никак не сможете этому воспрепятствовать, естественно, в том случае, если он исполняет свои обязанности надлежащим образом (без прогулов). В этом случае вам просто придется ждать разрешения дела и вынесения приговора в отношении вашего сотрудника. При этом все выплаты, положенные такому сотруднику, вы обязаны осуществлять в полном объеме согласно его должностному регламенту. Также работодатель может ходатайствовать о временном отстранении сотрудника от должности. Так, в соответствии со ст. 114 УПК РФ при необходимости временного отстранения от должности подозреваемого или обвиняемого следователь с согласия руководителя следственного органа, а также дознаватель с согласия прокурора возбуждает перед судом по месту производства предварительного расследования соответствующее ходатайство. В течение 48 часов с момента поступления ходатайства судья выносит постановление о временном отстранении подозреваемого или обвиняемого от должности или об отказе в этом. Постановление о временном отстранении подозреваемого или обвиняемого от должности направляется по месту его работы. Временное отстранение подозреваемого или обвиняемого от должности отменяется на основании постановления дознавателя, следователя, когда в применении этой меры отпадает необходимость.

Далее, если ваш сотрудник будет осужден к реальному отбытию наказания в местах лишения свободы, то необходимо будет дождаться, когда приговор вступит в законную силу, что происходит не сразу после оглашения приговора, а в соответствии с ч. 1 ст. 389.4 УПК РФ в течение 10 суток со дня постановления приговора или вынесения иного решения суда, если не подана апелляционная жалоба.

Далее вам необходимо получить данный приговор на руки для того, чтобы у вас были основания для увольнения сотрудника. Это сделать достаточно просто. Если вы признаны потерпевшим по уголовному делу, то вам обязаны его вручить на руки или же направить почтой. Только после того, как вы получите приговор суда с отметкой о вступлении его в законную силу, вы можете уволить своего сотрудника по п. 4 ст. 83 ТК РФ, которая

ЗАРПЛАТА НА ВРЕМЯ СЛЕДСТВИЯ ЛИШЕННОМУ СВОБОДЫ СОТРУДНИКУ НЕ ВЫПЛАЧИВАЕТСЯ, ТАК КАК В СООТВЕТСТВИИ СО СТ. 129 ТК РФ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА — ЭТО ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ТРУД, А ПОСКОЛЬКУ РАБОТНИК ОТСУТСТВУЕТ НА РАБОТЕ, ТО И НЕТ ОСНОВАНИЙ ДЛЯ ВЫПЛАТЫ ЕМУ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ПРЕМИЙ И ДРУГИХ ВОЗНАГРАЖДЕНИЙ

гласит, что можно прекратить трудовой договор, если работника осудили к наказанию, которое исключает продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу. В этом случае вступление в законную силу приговора суда о назначении наказания в виде лишения свободы и есть основание для увольнения сотрудника. Вы вносите в трудовую книжку сотрудника запись об увольнении по п. 4 ст. 83 ТК РФ. Тут важно отметить, что датой увольнения будет дата заключения работника под стражу, так как период нахождения работника под стражей засчитывается в срок отбывания наказания.

В определенных случаях, если это предусмотрено соответствующей статьей УК РФ, приговор суда может исключать возможность продолжения работы, в этом случае работодатель обязан уволить сотрудника. Однако есть и другие виды наказаний, которые накладывает суд, например, штраф, исправительные работы, и тут уже вопрос продолжения сотрудничества будет решаться непосредственно самим работодателем. При этом все положенные выплаты — неиспользованные отпуска, положенные премии и прочие полагающиеся работнику суммы должны быть выплачены. Все выплаты необходимо делать в день увольнения, которым считается последний рабочий день. Если же работник не работал в день увольнения, то выплачивать положенные ему суммы нужно не позднее следующего дня после того, как он обратился с требованием о получении денег. При этом работодателю важно понимать, что законом не установлена форма требования, и работник может затребовать свои деньги даже устно. В том случае, если работодатель и сотрудник не находят общего языка касательно выплат, то работодателю необходимо выплатить неоспариваемую сумму (к примеру, если дело касается споров о премии, работодатель выплачивает положенную сотруднику заработную плату за отработанное время, а остальные вопросы стороны решают в установленном законом порядке).

При этом работодателю важно знать, что он не имеет право удерживать какие-либо суммы из вышеуказанных выплат в счет возмещения материального вреда, причиненного преступлением. Если организации причинен материальный вред преступлением, то на любом этапе производства по делу, либо в ходе следствия, либо в ходе рассмотрения уголовного дела в суде, руководитель организации, он же потерпевший, имеет право подать гражданский иск о взыскании материального вреда, причиненного преступлением. Данный иск будет рассмотрен судом при вынесении приговора обвиняемому. В случае если по каким-либо причинам гражданский иск не был подан в указанное время, то организация, которая признана потерпевшей стороной, имеет право подать соответствующий иск в рамках гражданского судопроизводства, приложив к иску вступивший в законную силу приговор суда.

Если мы рассмотрим судебную практику по данному вопросу, то увидим, например, случаи обращения работников с исковыми заявлениями в суд к работодателю о компенсации морального вреда, взыскании материального ущерба и зачета периода времени отбытия им наказания в трудовой стаж. Так, истец обратился в суд с иском к Совету Отарского сельского по-

**ТОЛЬКО ПОСЛЕ ТОГО, КАК ВЫ ПОЛУЧИТЕ
ПРИГОВОР СУДА С ОТМЕТКОЙ О ВСТУПЛЕНИИ
ЕГО В ЗАКОННУЮ СИЛУ, ВЫ МОЖЕТЕ УВОЛИТЬ
СВОЕГО СОТРУДНИКА ПО П. 4 СТ. 83 ТК РФ**

селения Мамадышского муниципального района РТ о компенсации морального вреда, взыскании материального ущерба и зачета периода времени в трудовой стаж, указав, что с ДД.ММ.ГГГГ был зарегистрирован избранным главой, руководителем исполкома и депутатом сельского поселения по проведенным выборам, о чем сделана запись в его трудовой книжке. Приговором суда он был признан виновным в совершении преступления, предусмотренного ч. 4 ст. 292 УК РФ, приговор вступил в законную силу. После вступления приговора суда в законную силу решения о прекращении его полномочий как главы муниципального образования и как депутата приняты не были. Указанные обстоятельства вносили неопределенность в его статус. Он постоянно находился в стрессовой ситуации ввиду того, что в трудовую книжку были внесены неверные сведения, которые постоянно отменялись. Не смог устроиться на работу, что отразилось на его здоровье, он стал онкобольным, пережил две операции, стал инвалидом. Считает, что его здоровью нанесен урон. По вопросу компенсации морального и материального вреда обратился в Совет Отарского сельского поселе-

ния с просьбой сделать расчет возможной заработной платы, в чем ему было отказано. Выдали справку о том, что за последние 3 месяца работы среднемесячная заработная плата составляла 17079 рублей 17 копеек. Истец просит взыскать с ответчика в счет материального ущерба 1240000 рублей. Просит взыскать с Отарского сельского поселения вышеназванную сумму в качестве компенсации материального и морального вреда, нанесенного вследствие неправомерных действий, связанных с уволь-

**ДАТОЙ УВОЛЬНЕНИЯ БУДЕТ ДАТА ЗАКЛЮЧЕНИЯ
РАБОТНИКА ПОД СТРАЖУ, ТАК КАК ПЕРИОД
НАХОЖДЕНИЯ РАБОТНИКА ПОД СТРАЖЕЙ
ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ В СРОК ОТБЫВАНИЯ
НАКАЗАНИЯ**

нением. Также просит зачесть вышеназванный период в трудовой стаж. Суд, рассмотрев материалы дела, пришел к выводу, что в судебном заседании истцом не было предоставлено достаточных относимых и допустимых доказательств, подтверждающих причинение ему морального вреда и материального ущерба действиями ответчика. Иные доказательства суду не представлены. С учетом всех обстоятельств дела суд также приходит к выводу об отсутствии правовых оснований для удовлетворения иска в части зачета спорного периода в трудовой стаж. В удовлетворении искового заявления истца к Совету Отарского сельского поселения Мамадышского муниципального района РТ о компенсации морального вреда, взыскании материального ущерба и зачета спорного периода в трудовой стаж было отказано (решение Мамадышского районного суда Республики Татарстан от 04 октября 2016 года). Полагаю, что суд правомерно отказал истцу в

удовлетворении искового заявления, поскольку постановлением Пленума Верховного Суда РФ разъяснено, что под моральным вредом понимаются нравственные или физические страдания, причиненные действиями (бездействием), посягающими на принадлежащие гражданину от рождения или в силу закона нематериальные блага (жизнь, здоровье, достоинство личности, деловая репутация, неприкосновенность частной жизни, личная и семейная тайна и т.п.), или нарушающими его личные неимуществен-

**ЕСЛИ РАБОТОДАТЕЛЬ И СОТРУДНИК НЕ НАХОДЯТ
ОБЩЕГО ЯЗЫКА КАСАТЕЛЬНО ВЫПЛАТ, ТО
РАБОТОДАТЕЛЮ НЕОБХОДИМО ВЫПЛАТИТЬ
НЕОСПАРИВАЕМУЮ СУММУ**

ные права (право на пользование своим именем, право авторства и другие неимущественные права в соответствии с законами об охране прав на результаты интеллектуальной деятельности), либо нарушающими имущественные права гражданина. Из существа иска не усматривается причинно-следственной связи между осуждением истца к отбытию наказания, его отстранением от должности и его болезнью. Так как в соответствии с п. 4 ст. 83 ТК РФ основанием для прекращения трудового договора может быть осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу, то истец правомерно был освобожден от занимаемой должности.

Так, например, истица, работавшая в издательско-полиграфической компании, приказом была уволена с работы по пп. «г» п. 6 ст. 81 ТК РФ за совершение по месту работы хищения. Постановлением мирового судьи был установлен факт совершения истицей хищения, за которое она при-

влечена к административной ответственности. Не оспаривая основания своего увольнения, истица ссылаясь на незаконность увольнения в связи с тем, что оно было произведено с нарушением установленного порядка в период ее временной нетрудоспособности. После расторжения трудового договора она болела, но ее больничные листы не были приняты к оплате. Решением Ленинского районного суда г. Ульяновска в удовлетворении заявленных исковых требований было отказано. При этом суд исходил из того, что в соответствии с пп. «г» п. 6 ст. 81 ТК РФ работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником по указанным основаниям. Больничные листы, выданные истице до расторжения трудового договора, ответчиком оплачены. Больничные листы, подтверждающие ее нетрудоспособность в периоды после расторжения трудового договора, ответчиком обоснованно не приняты к оплате, поскольку в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 02.07.1992 № 723 «О мерах по социальной поддержке граждан, потерявших работу и заработок (доход) и признанных в установленном порядке безработными», гражданин имеет право на получение пособия по временной нетрудоспособности в случае, если временная нетрудоспособность наступила в течение месяца после увольнения с работы по уважительной причине и продолжалась свыше одного календарного месяца. Увольнение за хищение не относится к уважительным причинам увольнения.

**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 Киселёв

Юрист, г. Киров

Ждать ли премии после увольнения?

Ни один суд не может обязать работодателя премировать работников, так как по закону это только его право. Но возникают ситуации, когда работник выполнил условия получения премии, связанные с производственными показателями, но уволился перед тем, как стимулирующие выплаты были осуществлены его уже бывшим коллегам. Большинство работодателей уволившемуся не платят ничего. Есть ли у работников шансы в суде?

КОНСТИТУЦИОННОЕ ПРАВО

Право работодателей стимулировать своих работников закреплено в части 1 статьи 191 ТК РФ, конституционной основой выступают статьи 34 и 35 Конституции РФ. Однако частью 3 статьи 55 и частью 3 статьи 56 Конституции РФ предусмотрено, что права, гарантированные приведёнными статьями, могут быть ограничены федеральным законом. Эти ограничения должны преследовать хотя бы одну из легитимных целей, перечисленных в

**НИ УСЛОВИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА, НИ
ПОЛОЖЕНИЯ ЛОКАЛЬНОГО НОРМАТИВНОГО
АКТА НЕ МОГУТ ПРОТИВОРЕЧИТЬ НОРМАМ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ЗАКОНА, В ПРОТИВНОМ СЛУЧАЕ
ПРИМЕНЯЮТСЯ НОРМЫ ФЕДЕРАЛЬНОГО ЗАКОНА**

ч. 3 ст. 55 Конституции РФ. Кроме того, часть 3 статьи 17 Конституции РФ содержит общеправовой запрет на злоупотребление правом, нарушение которого имеет последствием, как правило, отказ в удовлетворении требований злоупотребившей стороны.

Право работодателей на установление конкретной системы стимулирования предусмотрено статьёй 57 ТК РФ о содержании трудового договора, а также статьями 8 (право на принятие локальных нормативных актов) и 135 ТК РФ (об установлении систем оплаты труда).

Вместе с тем ни условия трудового договора, ни положения локального нормативного акта не могут противоречить нормам федерального закона, в противном случае применяются нормы федерального закона.

Таким образом, формальная логика подводит к выводу о том, что право работодателя на установление системы стимулирования и её применение не абсолютно. Однако на практике законодатель не спешит ограничивать полномочия собственника, а общепризнанные принципы права (недопустимость злоупотребления правом и добросовестность) слишком обтекаемы, в силу чего их применение затруднено. Поэтому законность системы стимулирования так трудно опровергнуть.

НЕ ДИСКРИМИНИРУЙ!

Ещё одним распространённым принципом права является запрет на дискриминацию, являющийся международным отраслевым принципом и закреплённый также в статье 3 ТК РФ, согласно части 2 которой никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Для применения этого принципа необходимо, чтобы у работника возникло право на получение стимулирующей выплаты. Буквально согласно ст. 191 ТК РФ работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

Большинство работодателей трактуют её как не содержащую обязанность платить премии работникам, уволившимся до принятия решения о выплате. При этом акцент делается на фразе «исполняющих трудовые обязанности», которая, по мнению большинства работодателей, прямо освобождает их от обязанности выплачивать что-то тем, кто уволился до выплаты премии за какой-либо отработанный период. Формально, они правы. Но судебная практика всё же знает решения в пользу работников.

Так, Московский городской суд в апелляционном определении от 2 августа 2013 г. по делу № 11-22649 выразил свою позицию по спорному вопросу, признав, что «...включение в локальном нормативном акте об оплате труда условия, при котором работник, отработавший весь положенный для премирования период времени, лишается права на получение премии исключительно в связи с увольнением по собственному желанию, свидетельствует о дискриминации, так как расторжение трудового договора по инициативе работника является его исключительным правом, и работодатель не может своими действиями создавать условия, при которых увольнение по данному основанию будет приводить к негативным для работника последствиям, в том числе в виде лишения последнего права на премию за полностью отработанный им период, так как реализация права на увольнение по собственному желанию никаким образом не связана с деловыми качествами работника».

Учитывая, что практика МГС для многих судов в России выступает своеобразным компасом, аналогичный подход был применён судами и других регионов. Например, Красноярский краевой суд в апелляционном определении от 23 декабря 2013 г. по делу № 33-12282 также квалифицировал действия ответчика по неначислению истце премии за отработанный период незаконными, нарушающими права истицы, гарантированные ей ч. 3 ст. 37 Конституции РФ и ст. 3 ТК РФ. Поводом для иска стало то, что уволившимся работником фактически отработан период, за который другим работникам начислена премия. Суд отметил, что каких-либо доказательств, свидетельствующих об отсутствии личного вклада истца в выполнение работы, недобросовестности или неэффективности при выполнении служебных заданий, ответчиком не представлено.

Как дискриминацию рассматривали невыплату премии истцу, отработавшему период, за который другим работникам выплачена премия, и позднее. Решения в пользу работников были поддержаны судами субъектов РФ и в 2015 году. Коллегия Хабаровского краевого суда в апелляционном определении от 16 января 2015 г. по делу № 33-117/2015 (33-8289/2014) отреагировала на доводы жалобы ответчика следующим

образом: «Утверждение ответчика о том, что премирование работников является исключительным правом работодателя, который воспользовался им по своему усмотрению в отношении отдельных работников, является проявлением дискриминации права других работников на денежное поощрение, имеющих равные положительные показатели труда». Аналогичный вывод содержится и в апелляционном определении Челябинского

ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РАБОТОДАТЕЛЕМ, ПО ОБЩЕМУ СМЫСЛУ ЗАКОНА, НЕ ЛИШАЕТ РАБОТНИКОВ ПРАВА НА ПОЛУЧЕНИЕ СООТВЕТСТВУЮЩИХ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

областного суда от 2 апреля 2015 г. по делу № 11-3327/2015. Коллегия отметила, что прекращение трудового договора с работодателем, по общему смыслу закона, не лишает работников права на получение соответствующих стимулирующих выплат.

Наконец, коллегия Забайкальского краевого суда в кассационном определении от 16 мая 2012 г. по делу № 33-1550-2012 признала несостоятельным аргумент работодателя о нецелесообразности стимулировать уволенных работников, поскольку «...в соответствии с ч. 3 ст. 37 Конституции РФ и ст. 3 ТК РФ каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Не допускается какая бы то ни было дискриминация при установлении условий оплаты труда (ч. 2 ст. 132 ТК РФ). Истицей фактически отработан период, за который другим работникам начислена премия в размере <...> от оклада. Каких-либо доказательств, свидетельствующих об отсутствии ее личного вклада в выполнение работы, ответчиком не представлено...».

Отметим, что из всех вышерассмотренных случаев только в делах Хабаровского краевого суда и Забайкальского краевого суда в локальных актах не было оговорки о том, что работникам, уволенным до принятия решения о выплате, премия не начисляется и не производится. Но и тогда, когда она была, дискриминация констатировалась автоматически.

ТАК ПОЧЕМУ ОНИ ВЫИГРЫВАЮТ?

Для того чтобы суд не усмотрел дискриминацию, нужно чтобы права у работника не возникло. Это легко достижимо за счёт соответствующих формулировок в локальном нормативном акте о стимулировании труда на предприятии. Достаточно вспомнить, что в юридическом контексте изъявительное наклонение большинства глаголов означает императивность нормы, в которой они использованы. Однако, хотя в ст. 191 ТК РФ тоже использован глагол в изъявительном наклонении («стимулирует»), эта норма остаётся диспозитивной именно благодаря конституционной основе. С локальными нормативными актами, которые являются документами не только юридическими, но и управленческими, дело обстоит иначе: в вышеперечисленных судебных актах цитируются положения локальных актов, в которых работодатели применили глаголы со значением «выплачивать» именно в изъявительном наклонении, тем самым обязав себя платить стимулирующие выплаты при наличии определённых условий. Следовательно, чтобы права на получение стимулирующей выплаты не возникло, рядом с глаголом «выплатить» должен стоять глагол «может». Доказательства простоты лишения работника права на премирование «на корню» демонстрирует практика Московского городского суда (далее — Мосгорсуда или МГС).

Так, в апелляционном определении МГС от 22 декабря 2015 г. № 33-48637/2015 приводится выдержка из Положения о системе оплаты труда работников Центрального банка Российской Федерации (Банка России) от 28.12.2009 года № 352-П, предусматривавшего, что **«Банк России может использовать выплаты стимулирующего характера (шрифт — автора), в том числе производить своим работникам премиальные выплаты по**

результатам работы (за квартал, за истекший год, за отдельные персональные достижения, высокие результаты трудовой деятельности и т.п.)». Это же Положение на момент спора предусматривало, что «начисление премии (вознаграждения) не производится, в числе прочих, работникам, трудовой договор с которыми был прекращен по иным основаниям в период срока испытания». Учитывая эти два условия, суд первой инстанции

**ЧТОБЫ ПРАВА НА ПОЛУЧЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ
ВЫПЛАТЫ НЕ ВОЗНИКЛО, РЯДОМ С ГЛАГОЛОМ
«ВЫПЛАТИТЬ» ДОЛЖЕН СТОЯТЬ ГЛАГОЛ
«МОЖЕТ»**

пришёл к выводу, что Положением о системе оплаты труда работников от- ветчика не была предусмотрена безусловная обязанность работодателя по выплате истцу премий, и отказал в иске бывшему работнику, а коллегия отклонила жалобу на это решение.

Аналогичный оборот был ранее исследован коллегией Мосгорсуда от 14 октября 2015 г. в деле № 33-22083/2015. Положение об оплате труда и премировании работников ГБУ МФЦ города Москвы, утвержденного приказом от 20.03.2014 № МФЦ 01/1-58, на момент спора предусматривало, что учреждение могло использовать выплаты стимулирующего характера, в том числе премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год). Данное Положение называло основанием для выплаты премии приказ директора учреждения. Премирование осуществлялось с учетом предложений руководителей структурных подразделений путем предоставления служебной записки о распределении премиальных сумм на своих подчиненных. Конкретный же размер премии работника опреде-

лялся результатами и качеством индивидуальной и коллективной работы, наличием и объемом средств стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения. Вывод коллегии: безусловная обязанность выплачивать премии отсутствует. Суд истец проиграл.

А вот при принятии апелляционного определения от 22 декабря 2015 г. по делу № 33-47178/2015 МГС вновь встал на сторону ответчика, поскольку локальный акт, посвящённый премированию, предусматривал, что *«...работникам компании выплачиваются премии, размер которых, порядок начисления и периодичность выплаты определяются итогами хозяйственной деятельности предприятия и ключевыми показателями эффективности работника, которые утверждаются приказом генерального директора»*. Приняв во внимание, что решения о выплате истцу премии работодателем принято не было, а оценка деятельности работника — прерогатива работодателя, судами было отказано сначала в иске, а затем в удовлетворении жалобы.

Таким образом, защитой от проигрыша в суде по спорам о взыскании премиальных выплат для работодателей является не только использование определённых конструкций предложений, но и установка большого числа внутренних фильтров в виде приказов, служебных записок и т.п. В этих ситуациях право работника на премию имеет уже не нормативное основание, а правоприменительное (напр. решение органа управления), оспаривание отсутствия которого не имеет правового смысла.

СРОКИ ДАВНОСТИ ПО ТРЕБОВАНИЯМ

Практика судов по спорам о взыскании премиальных выплат знает разные подходы к исчислению срока давности, который до вступления в силу Федерального закона от 03.07.2016 № 272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда» 03.10.2016 составлял три месяца и ис-

числялся с момента, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Сначала обратимся к практике Мосгорсуда.

Самое простое, что мог предложить МГС — исчислять срок давности с момента расторжения трудового договора, поскольку именно в день прекращения трудовых отношений с работником должен быть произведён

**ПРИНЯВ ВО ВНИМАНИЕ, ЧТО РЕШЕНИЯ О
ВЫПЛАТЕ ИСТЦУ ПРЕМИИ РАБОТОДАТЕЛЕМ
ПРИНЯТО НЕ БЫЛО, А ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
РАБОТНИКА — ПРЕРОГАТИВА РАБОТОДАТЕЛЯ,
СУДАМИ БЫЛО ОТКАЗАНО СНАЧАЛА В ИСКЕ, А
ЗАТЕМ В УДОВЛЕТВОРЕНИИ ЖАЛОБЫ**

окончательный расчёт. И такой подход виден как в недавнем апелляционном определении от 22 апреля 2016 г. № 33-14649/2016, так и в более ранних (например, апелляционное определение от 20 мая 2015 г. по делу № 33-11649/2015).

**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**

Анна Кухаренко

кандидат юридических наук
доцент кафедры трудового и экологического
права Юридического института
Сибирского Федерального Университета

Некоторые аспекты расторжения трудового договора в связи с утратой доверия (п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)

Одним из оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя является совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты к нему доверия (п. 7 ст. 81 ТК РФ). С одной стороны, указанное основание направлено на обеспечение имущественных интересов работодателя. С другой стороны, важно соблюдать права работника: он должен быть защищен от неосновательного увольнения. Термины, используемые законодателем в п. 7 ст. 81 ТК РФ — «доверие», «утрата доверия» являются оценочными, поэтому необходимо определиться с их содержанием для правильного применения на практике.

В первую очередь, расторжение трудового договора с работником на основании п. 7 ст. 81 ТК РФ возможно, если виновные действия, дающие повод для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением трудовых обязанностей. Законодатель в ч. 3 ст. 192 ТК РФ указывает, что в такой ситуации речь идет о применении дисциплинарного взыскания, иными словами особого вида юридической ответственности — дисциплинарной, и наказания в форме увольнения. Поэтому логично будет рассмотреть вопрос об увольнении работника на основании п. 7 ст. 81 ТК РФ, используя конструкцию состава правонарушения, включающую в себя объект и объективную сторону, субъект и субъективную сторону дисциплинарного проступка.

**РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА
С РАБОТНИКОМ НА ОСНОВАНИИ П. 7 СТ. 81 ТК
РФ ВОЗМОЖНО, ЕСЛИ ВИНОВНЫЕ ДЕЙСТВИЯ,
ДАЮЩИЕ ПОВОД ДЛЯ УТРАТЫ ДОВЕРИЯ,
СОВЕРШЕНЫ РАБОТНИКОМ ПО МЕСТУ РАБОТЫ
И В СВЯЗИ С ИСПОЛНЕНИЕМ ТРУДОВЫХ
ОБЯЗАННОСТЕЙ**

В теории права объектом правонарушения признаются охраняемые законом ценности, интересы и блага, общественные отношения, которым правонарушение причиняет вред либо создает угрозу причинения вреда. Поскольку речь идет о дисциплинарном проступке, объектом правонарушения является дисциплина труда в части обслуживания денежных или товарных ценностей работодателя. Объективную сторону правонарушения составляют противоправное деяние, наступившие последствия и причин-

ная связь между ними. Действия работника, которые могут стать поводом для утраты к нему доверия со стороны работодателя, очень разнообразны. В целом они включают в себя любое нарушение (либо неисполнение) трудовых обязанностей, установленных трудовым договором, должностной инструкцией, внутренними нормативными актами, которые обязан соблюдать конкретный работник, если исполнение таких обязанностей касается непосредственного обслуживания материальных ценностей. Это, например, несвоевременное оприходование вверенных работнику материальных или денежных ценностей, их отпуск без надлежащего оформления и другие.¹ Л. В. Труханович называет критерии квалификации виновных действий работника в качестве дающих основание для утраты доверия. Во-первых, это «нарушение работником правил по обслуживанию материальных ценностей, вследствие которых возникла угроза причинения вреда имуществу организации либо созданы условия, при которых в будущем может быть причинен ущерб»; во-вторых, это «действия, явно нарушающие нормативные установления по обслуживанию товарных или денежных ценностей и приведшие к возникновению реального ущерба».² Таким образом, в одном случае для констатации наличия объективной стороны правонарушения достаточно совершения противоправного деяния. В другом случае, помимо нарушения трудовых обязанностей, связанных с обслуживанием материальных ценностей, работодателю необходимо также установить последствия противоправного деяния — реальный материальный ущерб, а также причинную связь между нарушением трудовых обязанностей и ущербом.

Следуя формулировке Трудового кодекса РФ, казалось бы, нетрудно определить субъекта правонарушения: работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по п. 7 ст. 81 ТК РФ только с работниками, непосредственно обслуживающими денежные или товарные ценности (п. 45 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О при-

¹ Сосна Б.И. Актуальные проблемы увольнения работников в связи с утратой доверия / Б.И. Сосна // Социальное и пенсионное право. 2008. № 2

² Труханович Л.В. Увольнение по всем статьям: утрата доверия со стороны работодателя (пункт 7 статьи 81 Трудового кодекса) / Л.В. Труханович, Д.Л. Щур // Кадры предприятия. 2005. № 4. с. 32–48

менении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»). Прежде всего, необходимо выяснить, связана ли трудовая функция работника с обслуживанием денежных или товарных ценностей. Для этого следует обратиться к трудовому договору с работником или его должностной инструкции. Как правило, с такими работниками заключается договор о полной материальной ответственности. Однако, несмотря на приведенные положения, нельзя не отметить, что вопрос об определении субъекта применения п. 7 ст. 81 ТК РФ решается в литературе не столь однозначно, как может показаться на первый взгляд.

Так, нет единого мнения о том, зависит ли возможность расторжения трудового договора по пункту 7 статьи 81 ТК РФ от вида материальной ответственности, которая распространяется на работника. Е.А. Новиков считает, что «достаточно лишь, чтобы работник непосредственно обслуживал товарно-материальные ценности, независимо от того, какой вид материальной ответственности на него распространяется».³ Ю. Харина, напротив, ссылаясь на Определение ВС РФ № 64В-96-3/4к, отмечает, что речь может идти только о тех работниках, на которых распространяется полная материальная ответственность.⁴

Статья 244 ТК РФ устанавливает, что письменные договоры о полной материальной ответственности могут заключаться с работниками, непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности и иное имущество и названными в специальном перечне работ и категорий работников, с которыми заключаются указанные договоры. Таким образом, законодатель обособил эту категорию работников от тех, кто несет ограниченную материальную ответственность или полную материальную ответственности в соответствии с законом. Следует обратить внимание, что, определяя эту категорию работников, законодатель использует формулировку «непосредственно обслуживающий денежные или товарные ценности». Аналогичная формулировка использована и в п. 7

³ Новиков Е.А. Увольнение в связи с утратой доверия: основания и последствия / Е. А. Новиков // Трудовое право. 2007. № 5

⁴ Харина Ю. Утрата доверия / Ю. Харина // Трудовые отношения; Социальная защита. 2003. № 8. с. 28-31

ст. 81 ТК РФ. Это дает основание утверждать, что при увольнении по п. 7 ст. 81 ТК РФ речь может идти только о тех работниках, которые названы в Перечнях должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности (утв. Постановлением Минтруда РФ от 31.12.2002 № 85).

ЕСЛИ РЕЧЬ ИДЕТ ОБ УВОЛЬНЕНИИ РАБОТНИКА ПО П. 7 СТ. 81 ТК РФ, ЗНАЧЕНИЕ ИМЕЕТ ЛИШЬ ТОТ ФАКТ, ОТНОСИТСЯ ЛИ ОН К КАТЕГОРИИ РАБОТНИКОВ, С КОТОРЫМИ МОЖЕТ БЫТЬ ЗАКЛЮЧЕН ДОГОВОР О ПОЛНОЙ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Неоднозначны подходы к тому, обязательно ли наличие договора о полной материальной ответственности с таким работником. В.И. Миронов считает, что работодатель вправе уволить в связи с утратой доверия только тех работников, с которыми заключены письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности.⁵ По мнению А.Я. Петрова, работник может быть уволен независимо от того, был ли заключен с ним письменный договор о полной материальной ответственности⁶. Полагаю, наличие или отсутствие договора о полной материальной ответственности может повлиять только на возможность или невозможность привлечения работника к полной материальной

⁵ Миронов В.И. Трудовое право России: учебник / В.И. Миронов. М. 2005. С. 428-729

⁶ Петров А.Я. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с отдельными категориями работников / А.Я. Петров // Трудовое право. 2009. № 11

ответственности. Если речь идет об увольнении работника по п. 7 ст. 81 ТК РФ, значение имеет лишь тот факт, относится ли он к категории работников, с которыми может быть заключен договор о полной материальной ответственности.

РАБОТОДАТЕЛЬ ДОЛЖЕН ИСТРЕБОВАТЬ ОТ РАБОТНИКА ПИСЬМЕННОЕ ОБЪЯСНЕНИЕ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ПРИЧИН ВОЗНИКНОВЕНИЯ УЩЕРБА, ОБЕСПЕЧИТЬ РАБОТНИКУ ПРАВО ЗНАКОМИТЬСЯ СО ВСЕМИ МАТЕРИАЛАМИ ПРОВЕРКИ, УКАЗАТЬ, В ЧЕМ КОНКРЕТНО ВЫРАЗИЛИСЬ ВИНОВНЫЕ ДЕЙСТВИЯ УВОЛЬНЯЕМОГО РАБОТНИКА

Особый интерес представляет вопрос о возможности расторжения трудового договора в связи с утратой доверия с руководителем организации. Перечень, определяя должности работников, с которыми может быть заключен договор о полной материальной ответственности, среди прочих называет руководителя организации. Однако речь идет не о любом руководителе, а лишь о тех, кто осуществляет управление организациями в определенной сфере экономической деятельности (депозитарная деятельность, торговля, фармацевтическая деятельность и другие). Вопрос же о руководителе вообще как о субъекте увольнения на основании п. 7 ст. 81 ТК РФ является открытым.

Итак, говоря о субъекте правонарушения, следует отметить, что им является не любой работник, а лишь тот, чья должность или выполняемая

трудовая функция названы в Перечне должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, независимо от того заключен ли договор о полной материальной ответственности в действительности. Следовательно, субъект рассматриваемого правонарушения является специальным.

Субъективная сторона правонарушения включает в себя вину, то есть психическое состояние лица в момент совершения правонарушения. В трудовом праве понятие «вина» не дифференцировано на умысел (прямой и косвенный) и неосторожность (легкомыслие и небрежность). Поэтому увольнение по пункту 7 статьи 81 ТК РФ возможно вне зависимости от того, совершены ли виновные действия работником умышленно или вследствие халатного отношения к своим трудовым обязанностям.

Установив наличие всех элементов состава дисциплинарного проступка, работодатель обязан соблюсти порядок наложения дисциплинарного взыскания. Он регламентирован ст. 193 ТК РФ и включает в себя следующие элементы:

1. Факт совершения виновных действий работником, обслуживающим денежные или материальные ценности, должен быть подтвержден документально. Виновные действия, совершенные работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, могут быть выявлены в результате проведения инвентаризаций, ревизий или проверок специально уполномоченных контрольно-надзорных органов. Если речь идет о проверках «извне», по результатам которых составляются протоколы об административных правонарушениях, предписания контрольно-надзорных органов, то проблем, связанных с подтверждением факта совершения виновных действий конкретным работником, как правило, не возникает. Когда же речь идет об инвентаризации, ревизии или иной проверке, проводимой по инициативе работодателя, следует принимать во внимание положения ст. 247 ТК РФ. В частности, работодатель должен ис-

требовать от работника письменное объяснение для установления причин возникновения ущерба, обеспечить работнику право знакомиться со всеми материалами проверки, указать, в чем конкретно выразились виновные действия увольняемого работника.

При проведении служебной проверки или инвентаризации у работодателя может возникнуть вопрос о том, как ему поступить с провинившимся работником, когда у него есть обоснованные подозрения или предположения о виновности конкретного работника в возникшей недостаче, например, однако надлежащего подтверждения его вины еще нет. Трудовой кодекс РФ в статье 76 предусматривает возможность отстранения работника от работы. Установленный законом перечень носит закрытый характер и расширительному толкованию не подлежит, и в этом перечне нет подходящего основания для отстранения от работы материально ответственного лица на период проверки. Как же быть работодателю? Представляется, что единственным приемлемым вариантом в такой ситуации может стать отстранение работника от работы с обязательным сохранением за ним на весь период времени заработной платы в полном объеме. В этом случае работодателю предстоит взвесить и оценить риск причинения большего ущерба своему имуществу или сокрытия недостачи работником, с одной стороны, и необходимость выплатить заработную плату этому работнику за труд, который не будет осуществлен, с другой стороны.

Наконец, может возникнуть ситуация, когда виновными действиями работника реальный ущерб имуществу работодателя причинен не был, однако возникла угроза причинения вреда имуществу организации либо созданы условия, при которых в будущем может быть причинен такой ущерб. В этом случае подтверждением факта совершения виновных действий работником может стать служебная или докладная записка лица, которому непосредственно подчинен такой работник.

2. Работодатель обязан затребовать от работника письменное объяснение. Наличие письменного объяснения работника по поводу совершенного нарушения трудовых обязанностей — обязательное условие соблю-

дения процедуры расторжения трудового договора по п. 7 ст. 81 ТК РФ. На практике возникает много конфликтных ситуаций, особенно в случаях, когда работник отказывается дать объяснение по поводу совершенного проступка, поэтому необходимо письменно уведомлять работника о необходимости представить такое объяснение. Если по истечении двух рабочих дней объяснение работником не представлено, то об этом составляется акт. Такой акт, как правило, составляется с участием и за подписью нескольких работников работодателя, то есть комиссионно.

**ЕДИНСТВЕННЫМ ПРИЕМЛЕМЫМ ВАРИАНТОМ
В ТАКОЙ СИТУАЦИИ МОЖЕТ СТАТЬ ОТСТРАНЕНИЕ
РАБОТНИКА ОТ РАБОТЫ С ОБЯЗАТЕЛЬНЫМ
СОХРАНЕНИЕМ ЗА НИМ НА ВЕСЬ ПЕРИОД
ВРЕМЕНИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
В ПОЛНОМ ОБЪЕМЕ**

3. Соблюдение срока применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Указанное положение корреспондирует с частью 6 статьи 81 ТК РФ, согласно которой не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем — физическим лицом) в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

С другой стороны, дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки — позднее двух лет со дня его совершения. Сроки шесть месяцев и два года, напротив, рассчитываются с учетом времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Для правильного применения данных положений необходимо отметить, что законодатель использует разные точки отсчета при установлении сроков в один месяц и шесть месяцев (два года). В первом случае срок начинает течь с момента обнаружения проступка, во втором — с момента его совершения.

4. Ознакомление работника под роспись с приказом (распоряжением) работодателя о применении дисциплинарного взыскания. Это завершающий элемент процедуры применения дисциплинарного взыскания в форме увольнения. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, составляется соответствующий акт.

В приказе необходимо отразить фамилию, имя, отчество работника и его должность; структурное подразделение, где работал работник; проступок, который он совершил, со ссылками на нарушенные пункты трудового договора, должностной инструкции или иных локальных актов, которые обязан соблюдать работник, а также на документы, подтверждающие это нарушение; обстоятельства совершения проступка, степень его тяжести и вины работника. В качестве основания для издания приказа указываются реквизиты акта, докладной записки или другого документа, фиксирующего проступок, а также объяснительной записки работника или же акта об отказе от представления объяснений.

Когда совершены все перечисленные действия, необходимые для соблюдения порядка применения дисциплинарного взыскания, работодатель должен подготовить документы о прекращении трудовых правоотношений между работником и работодателем. Для этого следует оформить приказ (распоряжение) о расторжении трудового договора, сделать запись в трудовой книжке и выполнить требования, установленные статьей 841 ТК РФ.

ОСОБЕННОСТЬЮ ПОРЯДКА РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА НА ОСНОВАНИИ П. 7 СТ. 81 ТК РФ, КОГДА ВИНОВНЫЕ ДЕЙСТВИЯ СОВЕРШЕНЫ РАБОТНИКОМ ВНЕ МЕСТА РАБОТЫ И ВНЕ СВЯЗИ С ИСПОЛНЕНИЕМ ТРУДОВЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ, ЯВЛЯЕТСЯ УСТАНОВЛЕННЫЙ ЗАКОНОДАТЕЛЕМ СПЕЦИАЛЬНЫЙ СРОК, В ТЕЧЕНИЕ КОТОРОГО РАБОТНИК МОЖЕТ БЫТЬ УВОЛЕН

Виновные действия, дающие повод для утраты доверия к работнику со стороны работодателя, могут быть совершены вне места работы и вне связи с исполнением трудовых обязанностей работником. Это факты совершения хищений, взяточничества и иных корыстных правонарушений работниками, непосредственно связанными с обслуживанием денежных или товарных ценностей. Речь идет о виновных действиях, совершенных именно вне места работы, поскольку хищение, совершенное по месту работы, является основанием расторжения трудового договора по п.п. «г» п. 6 ст. 81 ТК РФ. Факт совершения хищения, иных виновных действий

должен быть подтвержден вступившим в силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий, устанавливающим вину конкретного лица в совершении конкретного деяния.

Особенностью порядка расторжения трудового договора на основании п. 7 ст. 81 ТК РФ, когда виновные действия совершены работником вне места работы и вне связи с исполнением трудовых обязанностей, являет-

**В ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ ДОВЕРИЕ
ПРЕДСТАВЛЯЕТ СОБОЙ УВЕРЕННОСТЬ
РАБОТОДАТЕЛЯ В ДОБРОСОВЕСТНОСТИ
РАБОТНИКА ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ СВОИХ
ТРУДОВЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ**

ся установленный законодателем специальный срок, в течение которого работник может быть уволен. Он составляет один год с момента обнаружения проступка работодателем. Установление столь длительного срока не вполне обоснованно. Навряд ли можно говорить об утрате доверия со стороны работодателя к работнику, когда прошел целый год с того момента, когда работодатель узнал о совершенном проступке. Напротив, установление столь длительного срока может стать возможностью для злоупотреблений со стороны работодателя, этот срок должен быть более коротким, например, один месяц. Этого времени достаточно для того, чтобы работодатель мог сформировать мнение о работнике с учетом открывшихся обстоятельств. Следует отметить также, что не ясно, каким образом рассчитывается этот срок, включается ли в него время отпуска и временной

нетрудоспособности работника. С учетом изложенного, полагаю, ч. 5 ст. 81 ТК РФ следует изложить следующим образом: «увольнение работника по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой настоящей статьи, в случаях, когда виновные действия, дающие основание для утраты доверия совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением трудовых обязанностей, не допускается позднее одного месяца со дня обнаружения проступка работодателем, не считая времени болезни работника и пребывания его в отпуске».

Поскольку в данном случае речь не идет о наложении дисциплинарного взыскания, нет необходимости соблюдения процедуры, установленной статьей 193 ТК РФ, в целом применяется общий порядок прекращения трудового договора, установленный статьей 841 ТК РФ.

При расторжении трудового договора на основании пункта 7 статьи 81 ТК РФ следует помнить, что некоторые категории работников по рассматриваемому основанию уволены быть не могут. Речь идет, во-первых, о работниках в период пребывания их в отпуске или в период временной нетрудоспособности (ч. 6 ст. 81 ТК РФ), во-вторых, о беременных женщинах (ч. 1 ст. 261 ТК РФ).

**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**



Мария Воронова

руководитель направления консалтинга
ведущий эксперт по информационной
безопасности InfoWatch
эксперт BISA

Персонал всегда остается главным «подозреваемым» при утечках информации

ГК InfoWatch — российский разработчик комплексных решений для обеспечения информационной безопасности организаций. Продуктовый портфель компании содержит эффективные решения по защите предприятий от наиболее актуальных внутренних и внешних угроз.



Насколько, чем и как сегодня информационная безопасность для бизнеса отличается от того же для простых пользователей?

— Важно, прежде всего, понимать, что современная информационная безопасность не существует отдельно от бизнеса, основная цель ИБ — это как раз защита бизнеса, снижение вероятности реализации всевозможных ИБ-угроз и атак, которые могут нанести ущерб бизнесу, пробив защиту, «броню» компании. При этом в идеальной ситуации бизнес должен понимать и поддерживать ИБ, а простые пользователи — понимать и выполнять требования ИБ. Если доводить до конечного пользователя «как, почему и для защиты от чего» вводится то или иное правило в области ИБ, то эффект от реализации будет гораздо сильнее за счет хорошей степени осознанности персонала в вопросах ИБ, вводимые меры не будут восприниматься как ограничения.



Всегда были утечки, но что изменилось сегодня? Например, утечки из банков, технологичных фирм?

— Мир технологий развивается, хранение и обработка информации уже давно производится в цифровом виде, число систем, сервисов и каналов передачи данных также растет. Самой информации тоже становится все больше и больше, это уже колоссальные массивы данных и информационных потоков во всех сферах и отраслях деятельности. С учетом всех этих

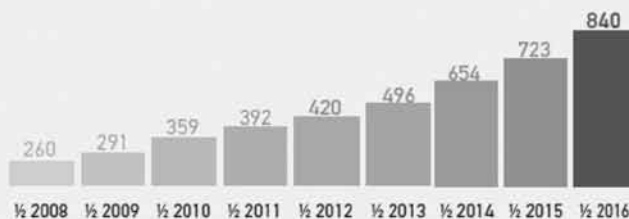
За I полугодие 2016 года Аналитическим центром InfoWatch зарегистрировано 840 случаев утечки конфиденциальной информации. Это на 16% больше, чем за аналогичный период 2015 года

840

случаев утечки за I полугодие 2016 года

на **16%**

больше, чем за аналогичный период 2015 года



условий число утечек быстро растет, причем практически во всех отраслях. При этом многие компании только сейчас начинают задумываться о применении защитных мер. Там, где информация имеет ценность и является, например, коммерческой тайной, или же ее необходимо защищать в соответствии с законодательством РФ, уже все чаще внедряются технические и организационные процедуры защиты от утечек.



Ваш сайт не слишком громко обещает найти точки утечек? Как?

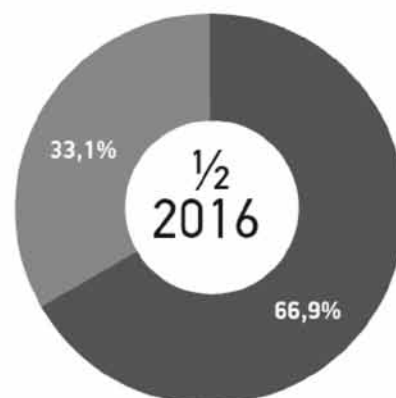
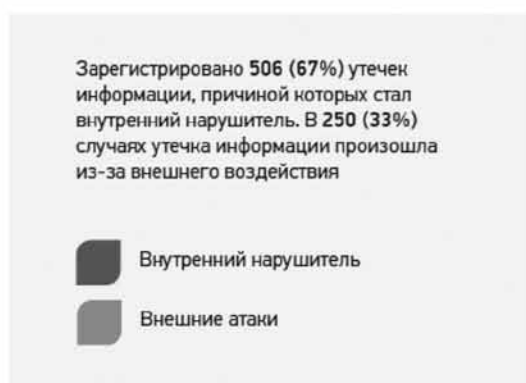
— Любая защита должна начинаться с вопросов: «От чего защищать или же защищаться?», «А есть ли вообще проблема или она во многом надуманная?». Вопросы запросто находят ответы, когда происходят инциденты в области информационной безопасности. Происходят инциденты, например, утечки информации. О них известно, следовательно, проблема есть, и ее надо решать. Если реальных проблем нет, только лишь некоторые «звоночки» то тут, то там — важно на данном этапе создать полную картину ситуации и проблематики. Как правило, тут иницируются два параллельных действия: во-первых, оценивается, какая информация является для компании важной и критичной, во-вторых, проводятся технические исследования информационных потоков на предмет возможных утечек конфиденциальной информации. Цель — выявить проблему или же доказать, что ее нет.



К каким методам прибегают «злоумышленники», чтобы получить информацию?

— Давайте разбираться. Любые злоумышленники могут быть отнесены к двум типам: внешние и внутренние. Первые наносят вред компании извне, организовывая какие-либо хакерские атаки или же применяя обман — так называемая, популярная в настоящее время, «социальная инженерия». Вторые, они же инсайдеры, чаще всего имеют легитимный доступ к системам и

информации компании, знают, как и что организовано изнутри. По мнению большого числа «лучших практик» в области информационной безопасности, именно внутренние злоумышленники могут нанести наибольший вред организации просто потому, что у них больше знаний, возможностей знать, где какая информация находится, как получить к ней доступ, в каком ящике стола коллега хранит пароли от входа в корпоративные системы. Это же и подтверждается данными Аналитического центра InfoWatch.



Инсайдеры знают бизнес-процессы и легально могут получить необходимую им информацию. Другой момент — даже если сотрудник никаких недобросовестных действий совершить не хочет, он все равно может оказаться «источником утечки», например, при потере флешки или ноутбука с ценной информацией. Еще вариант — такой сотрудник может стать невольным пособником потенциальному внешнему злоумышленнику. Важно этот факт осознавать, вовремя осуществлять контроль и применять защитные меры.



Какие у них технологии, помогающие добраться до заблокированной информации?

— Чуть выше было выяснено, что информация может «утечь» из компании с помощью злонамеренных или ошибочных действий легального сотруд-

ника компании. Если же речь идет о внешних злоумышленниках и атаках, то в этом случае как? Может произойти заражение ПК или всей корпоративной сети вредоносным программным обеспечением (вирусом, трояном и т.п.), функциональной целью которого является сбор и кража данных. Также злоумышленник с помощью определенных методов и средств может просто подключиться к корпоративной сети для сбора данных, но чаще используются комбинированные методы и средства с применением приемов «социальной инженерии». Сотруднику компании по электронной почте приходит письмо с непонятным или подменным адресом отправителя, например, из налоговой или какого-то другого надзорного органа, письмо содержит вложение, а текст письма явно указывает на то, что это вложение обязательно надо открыть. Сотрудник открывает вложение, таким образом заражая свой ПК. Другой пример — потенциальный злоумышленник звонит сотруднику, представляется сотрудником технической поддержки данной компании, просит продиктовать его логин и пароль от системы, например, с целью замены или проверки «может пароль уже скомпрометирован». При отсутствии в компании должного обучения в области информационной безопасности сотрудники с большой долей вероятности попадутся на такие уловки: продиктуют пароль, откроют ссылку, запустят вложение в письме и т.п.



Как надежно предотвращать утечку, кроме как поместить ПК в сейф?

— Тут работает сразу несколько принципов. Начнем с первого — разграничение доступов к системам, сервисам и, конечно, к конфиденциальной информации. Так называемый принцип «необходимо знать»: сотруднику не нужен доступ шире, чем требуется для выполнения его должностных обязанностей. Менеджеру по персоналу, скорее всего, не потребуется доступ к «воронке продаж» коммерческого департамента, тогда такой доступ и не должен быть предоставлен. Второй — учет. Важно добиться такого состояния, когда вы, как компания — владельцы ин-

формации, точно знаете, кто у вас какой информацией и правами в каких системах обладает, соответственно, сможете предусмотреть и возможные негативные сценарии обращения с этой самой информацией. Третий момент — контроль и защита с помощью технических решений. Уже больше десяти лет на рынке существуют системы защиты определенного класса — Data Leak Prevention (DLP) — системы защиты от утечек информации. Их применение поможет сделать абсолютно прозрачной картину информационных потоков, циркулирующих в компании, и обеспечить защиту этих самых информационных потоков от утечек и других внутренних угроз информационной безопасности.



«Сноудены» могут все? Как их связать по рукам? Ведь по должности он имеет максимальные права и доступы к информационным ресурсам?

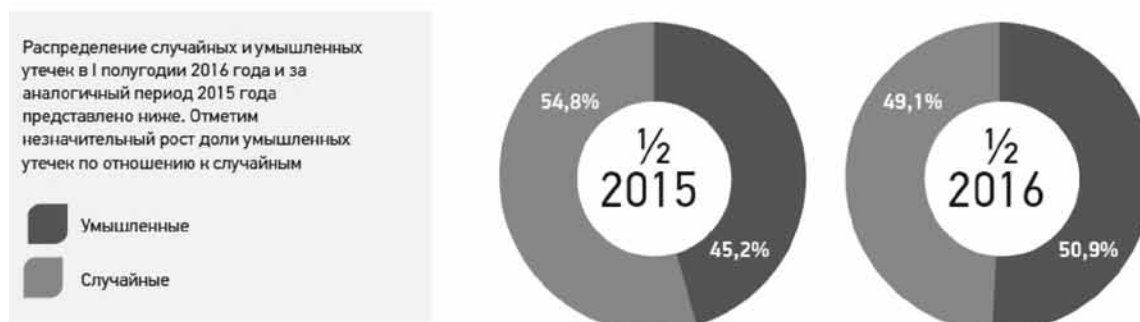
— Вопрос многогранен. Наверняка, у таких посвященных в большое количество секретов лиц есть определенный кредит доверия. Как-то ведь он появился? Тут важен в целом психологический портрет сотрудника. Лояльный и психологически устойчивый персонал, которого все устраивает и который не идет вразрез с собственными принципами, вряд ли будет вредить компании. Кстати, сейчас все больше и больше компаний использует полиграф как один из инструментов снижения рисков приема на работу «неправильных» для корпоративной среды сотрудников.

Важно изучить возможные мотивации для каждого из сотрудников, степень удовлетворенности работой в компании и определенном коллективе, корпоративные коммуникации, при этом, конечно, контролировать рабочую деятельность. При возникновении любых отклонений от стандартных рабочих процессов хорошо бы проверять эти «звоночки», а при получении подтверждения — вовремя предотвращать возможные инциденты, будь то утечки информации или какие-либо другие негативные действия сотрудников.



Достаточно одной «крысы» в компании для утечки?

— И да, и нет. И вовсе не обязательно, что это будет «крыса», ведь по данным исследований Аналитического центра InfoWatch, количество случайных утечек практически такое же, как и злонамеренных.



Если даже «крыса» существует, то к какой информации у нее есть доступ? Насколько эта информация может быть критичной для компании? Есть ли возможности для совершения этой самой утечки, или, может, все каналы утечки уже успешно контролируются? «Крыса» всегда может быть, но это не означает, что она своими действиями с учетом своих возможностей может нанести какой-либо значимый ущерб компании.

Другой момент — как раз случайные утечки или утечки «по невежеству». Очень часто в оправдание совершенных действий, которые привели к утечке за периметр компании, от сотрудников можно услышать: «А я сам себе же отправил! Ну и что, что на мейл.ру!? Я же дома поработать». Все идет от недопонимания культуры информационной безопасности, незнания принципов, что и как «делать можно, и это будет правильным», а что — «нельзя, потому что это сможет навредить».

Следующий момент — отправка письма не на тот адрес, ошибочно. Можно ли назвать «крысой» сотрудника, который случайно совершил утечку, ошибившись с адресом получателя письма? А если это действие нанесло

впоследствии огромный вред компании? Все очень относительно, и должно решаться в индивидуальном порядке.



Насколько надежнее защищены фирмы, где весь персонал предан компании? Какова роль HR-менеджера в этом вопросе?

— У лояльного персонала будет гораздо меньше мыслей на тему, как бы навредить компании и что бы у нее такого «отжать» при увольнении. Тут, конечно же, огромная степень ответственности ложится и на HR-подразделения: вовремя понять настроение сотрудников и принять меры. А если же меры по повышению лояльности принимать уже поздно, и у HR есть точное понимание, что данный сотрудник в скором времени будет увольняться, то есть вероятность предотвратить утечку информации — сообщить службе информационной безопасности для обеспечения более тщательного контроля данного сотрудника, а при необходимости — полного или частичного отключения доступов. Ведь, как говорится, «плох тот менеджер по работе с клиентами, который наработал свою клиентскую базу на предыдущем месте работы, но с собой ее не забрал».



Какова мотивация сотрудников, не разглашающих конфиденциальную информацию? Правовые нормы их не останавливают?

— Лояльность уже обсудили выше, это сильная мотивация. В действительности же далеко не каждый, кто обладает секретными данными, пойдет их разглашать направо и налево. Во-первых, сотрудник может просто не понимать, как этими знаниями выгодно для себя воспользоваться. Во-вторых, порядочность — для некоторых не просто слово. В-третьих, имеет место быть страх наказаний: увольнение по статье ТК РФ (ст. 81 п. 6 пп. «в»), административная ответственность (ст. 13.14 КоАП РФ), уголовная

ответственность (ст. 183 УК РФ). В-четвертых, если даже человек, заботящийся о своей карьере, никаким официальным правовым санкциям подвержен не будет, то крайне негативную репутацию и «белый билет» в своей отрасли он заработать сможет.



Обязательно ли принятие локальных нормативных актов, регламентирующих работу с конфиденциальной информацией в тех или иных организациях

— Если компания официально не регламентирует статус своей конфиденциальной информации и принципы работы с ней, то, скорее всего, она не сможет воспользоваться помощью правовых институтов в случае разглашения этой самой конфиденциальной информации третьими лицами или сотрудниками компании. Нет режима коммерческой тайны, значит, в компании нет самой коммерческой тайны. Следовательно, даже в случае кражи информации ничего нарушено не было. Поэтому подход такой — если в компании есть ценная информация, которую требуется защищать, это должно быть оформлено должным образом. Другой момент — информация, которая должна защищаться в соответствии с российским законодательством (персональные данные, банковская тайна, инсайдерская информация и др.). Тут требования к защите диктуют сами законы и нормативные акты.

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

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

Елена Бобровская

Коллективная (бригадная) материальная ответственность: что должен доказать работодатель, чтобы получить возмещение ущерба

Исходя из общих положений Трудового кодекса РФ о материальной ответственности, работник обязан возместить работодателю причиненный им ущерб. Условиями наступления ответственности является виновное противоправное поведение работника и доказанный работодателем размер ущерба (ст. 233 ТК РФ).

Однако далеко не все виды работ позволяют разграничить ответственность каждого работника. В таких случаях трудовое законодательство дает право работодателю вводить коллективную (бригадную) материальную ответственность.

Цитируем документ:

Часть 1 статьи 245 ТК РФ: «При совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере, может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность».

Статья 248 ТК РФ допускает добровольное возмещение работниками причиненного ущерба. В этом случае степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется по соглашению между всеми членами коллектива и работодателем.

Но если договориться не удалось, сторонам придется отстаивать свои интересы в суде. Какие же обстоятельства должен будет доказать истец-работодатель, чтобы получить возмещение понесенного ущерба?

Условно их можно разделить на две группы.

Первая группа — «общие» обстоятельства, которые входят в предмет доказывания в случае привлечения работника и к индивидуальной, и к коллективной материальной ответственности.

Вторая группа — «специальные» обстоятельства, которые подлежат доказыванию истцом-работодателем только в случае привлечения к ответственности коллектива (бригады).

Круг «общих» обстоятельств определен пунктом 4 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52 (далее — Постановление Пленума ВС РФ № 52).

Цитируем документ:

«К обстоятельствам, имеющим существенное значение для правильного разрешения дела о возмещении ущерба работником, обязанность доказать которые возлагаются на работодателя, в частности, относятся: отсутствие обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника; противоправность поведения (действия или бездействия) 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».

Условно «специальные» обстоятельства, подлежащие установлению судом, изложены в пунктах 14 и 16 Постановления Пленума ВС РФ № 52: соблюдение работодателем предусмотренные законом правил установления коллективной (бригадной) материальной ответственности, степень вины каждого члена коллектива (бригады), размер месячной тарифной ставки (должностного оклада) каждого лица, время, которое он фактически проработал в составе коллектива (бригады) за период от последней инвентаризации до дня обнаружения ущерба.

ОТСУТСТВИЕ ОБСТОЯТЕЛЬСТВ, ИСКЛЮЧАЮЩИХ МАТЕРИАЛЬНУЮ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК РФ).

Пункт 5 Постановления Пленума ВС РФ № 52 раскрывает понятие нормального хозяйственного риска: к нему могут быть отнесены действия работника, соответствующие современным знаниям и опыту, когда поставленная цель не могла быть достигнута иначе, работник надлежащим

образом выполнил возложенные на него должностные обязанности, проявил определенную степень заботливости и осмотрительности, принял меры для предотвращения ущерба, и объектом риска являлись материальные ценности, а не жизнь и здоровье людей.

ДАЛЕКО НЕ ВСЕ ВИДЫ РАБОТ ПОЗВОЛЯЮТ РАЗГРАНИЧИТЬ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ КАЖДОГО РАБОТНИКА

Применительно к коллективной материальной ответственности работодатель, прежде всего, должен доказать, что им созданы надлежащие условия для обеспечения сохранности вверенного бригаде имущества. Абзацем 3 пункта 5 Постановления Пленума ВС РФ № 52 предусмотрено, что «неисполнение работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику, может служить основанием для отказа в удовлетворении требований работодателя, если это явилось причиной возникновения ущерба».

Пример из практики:

Курагинский районный суд Красноярского края по делу № 33-1849 отказал в исковых требованиях индивидуальному предпринимателю Д. к работникам М., К., Н. о взыскании компенсации материального ущерба в сумме 862974 рублей.

Красноярский краевой суд апелляционным определением от 25.02.2015 поддержал выводы суда первой инстанции, указав, что «суд обоснованно исходил из того, что в ходе рассмотрения дела было до-

становлено, что работодателем — ИП Д. не были созданы для ответчиц надлежащие условия для хранения вверенных им товарно-материальных ценностей, поскольку имел место факт неограниченного доступа к товарам со стороны других работников, а именно ИП Д., ее дочери Ш., старшего продавца К.А., что в силу положений ст. 239 ТК РФ является самостоятельным основанием для отказа в удовлетворении требований работодателя.

**НА КОЛЛЕКТИВ (БРИГАДУ) РАБОТНИКОВ
МОЖНО ВОЗЛОЖИТЬ ПОЛНУЮ МАТЕРИАЛЬНУЮ
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ТОЛЬКО ЗА НЕДОСТАЧУ
МАТЕРИАЛЬНЫХ ЦЕННОСТЕЙ, НО НЕ ЗА ИХ ПОРЧУ,
ПОВРЕЖДЕНИЕ**

Кроме того, работодателю необходимо учитывать положения части первой статьи 244 ТК РФ, согласно которым письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

В связи с этим Пленум ВС РФ в пункте 8 Постановления № 52 разъяснил, что работодатель обязан не только представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник может быть привлечен к ответственности в полном размере причиненного ущерба, но и о том, что на время его причинения работник достиг восемнадцатилетнего возраста, за исключением случаев умышленного причинения ущерба либо причинения ущерба

в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, либо если ущерб причинен в результате совершения преступления или административного проступка, когда работник может быть привлечен к полной материальной ответственности до достижения восемнадцатилетнего возраста (статья 242 ТК РФ).

СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВИЛ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ДОГОВОРА О ПОЛНОЙ КОЛЛЕКТИВНОЙ (БРИГАДНОЙ) МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности можно заключать только с теми работниками, которые выполняют работы, включенные в Перечень работ, утвержденный Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 31.12.2002 № 85.

Так, например, коллективная материальная ответственность работников может вводиться при выполнении работ по приему и выплате всех видов платежей; по расчетам при продаже (реализации) товаров, продукции и услуг, по обслуживанию торговых и денежных автоматов; по изготовлению и хранению всех видов билетов, талонов, абонементов и других знаков (документов), предназначенных для расчетов за услуги.

Договор о коллективной материальной ответственности можно заключить с работниками склада (базы), выполняющими работы по приему на хранение, обработке, хранению, учету, отпуску материальных ценностей, а также с работниками, занятыми на работах по изготовлению (сборке, монтажу, регулировке) и ремонту машин и аппаратуры, приборов, систем и других изделий, выпускаемых для продажи населению, а также деталей и запасных частей.

Согласно Письму Роструда от 19.10.2006 № 1746-6-1 указанный Перечень должностей и работ является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит. Заключение договоров о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности с лицами,

которые выполняют работы, не включенные в соответствующие Перечни, является безусловным основанием отказа в удовлетворении требования работодателя о взыскании с работников суммы причиненного ущерба.

**В СЛУЧАЕ ЕСЛИ РАБОТОДАТЕЛЬ
ЗАКЛЮЧИЛ ДОГОВОРЫ О ПОЛНОЙ
МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ С КАЖДЫМ
ЧЛЕНОМ КОЛЛЕКТИВА (БРИГАДЫ),
ТО В УДОВЛЕТВОРЕНИИ ИСКА О ВЗЫСКАНИИ
УЩЕРБА ЕМУ БУДЕТ ОТКАЗАНО**

Пример из судебной практики:

Красноярский краевой суд в апелляционном определении от 22 октября 2014 г. по делу № 33-10329 указал следующее: «проверяя доводы истца о законности привлечения работников к материальной ответственности на основании заключенных с ними договоров о полной материальной ответственности, суд первой инстанции пришел к правильному выводу о том, что данные договоры, заключенные с Ю. и И.В., не могут служить основанием для взыскания с них материального ущерба в полном объеме, поскольку они заключены с нарушением требований Постановления Минтруда РФ от 31.12.2002 № 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности», а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности, так как должности начальника котельной и ин-

женера-энергетика, на которых работают ответчики, и работы, выполняемые ими, не входят в Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества».

Внимание!

На коллектив (бригаду) работников можно возложить полную материальную ответственность только за недостачу материальных ценностей, но не за их порчу, повреждение и т.п. Это следует из буквального содержания части 3 статьи 245 ТК РФ: «По договору о коллективной (бригадной) материальной ответственности ценности вверяются заранее установленной группе лиц, на которую возлагается полная материальная ответственность за их недостачу».

Работодатель должен заключить один договор со всеми членами бригады. Это предусмотрено частью 2 статьи 245 ТК РФ.

Цитируем документ:

«Письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба заключается между работодателем и всеми членами коллектива (бригады)».

В случае если работодатель заключил договоры о полной материальной ответственности с каждым членом коллектива (бригады), то в удовлетворении иска о взыскании ущерба ему будет отказано.

Пример из практики:

Судебная коллегия по гражданским делам Оренбургского областного суда апелляционным определением от 10.10.2013 по делу № 33-83/2013(33-8177/2012) отказала в удовлетворении исковых требований

индивидуального предпринимателя к двум работникам о взыскании суммы недостачи.

Одним из оснований отказа в иске было то обстоятельство, что с ответчиками, работающими в магазине продавцами, были заключены договоры о полной материальной ответственности, но фактически продавцы свои трудовые функции выполняли коллективно, однако договор о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности с ними заключен не был.

Обосновывая свою позицию, суд апелляционной инстанции указал, что «установление коллективной (бригадной) ответственности относится к компетенции работодателя, однако если работодатель не счел необходимым установить коллективную ответственность, то он и должен был обеспечить работникам условия для индивидуальной полной материальной ответственности, что работодателем сделано не было».

Типовая форма договора о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности утверждена Постановлением Минтруда № 85 (Приложение № 4). Согласно указанному Постановлению, помимо договора, работодатель также обязан издать соответствующий приказ об установлении коллективной материальной ответственности.

ПРОТИВОПРАВНОСТЬ ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКА, ВИНА РАБОТНИКА В ПРИЧИНЕНИИ УЩЕРБА, ПРИЧИННАЯ СВЯЗЬ МЕЖДУ ПОВЕДЕНИЕМ РАБОТНИКА И НАСТУПИВШИМ УЩЕРБОМ

Эти три элемента предмета доказывания целесообразно рассмотреть в совокупности с учетом их регулирования одними и теми же нормами.

Согласно части 1 статьи 247 ТК РФ до принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести про-

верку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов, а также потребовать от работника объяснение.

**КРОМЕ СУММ НЕДОСТАЧИ
РАБОДАТЕЛЯ ПРОСИЛ ВЗЫСКАТЬ
С РАБОТНИКОВ ЕЩЕ И СТОИМОСТЬ
БУХГАЛТЕРСКИХ УСЛУГ АГЕНТСТВА**

Поскольку коллективная материальная ответственность может быть возложена на работников только в случае недостачи товарно-материальных ценностей, то, как правило, вопрос о возмещении работниками ущерба возникает после выявления недостачи по результатам инвентаризации. В связи с этим работодателю следует уделить особое внимание порядку проведения инвентаризации, а также надлежащему оформлению инвентаризационных документов.

Порядок проведения инвентаризации определен Приказом Минфина РФ от 13.06.1995 № 49 (ред. от 08.11.2010) «Об утверждении Методических указаний по инвентаризации имущества и финансовых обязательств». Буквальное следование этому документу позволит работодателю доказать суду целый комплекс обстоятельств: факт причинения вреда работодателю, противоправность действий работников, причинную связь между этими элементами, а также общий размер причиненного ущерба.

В спорных случаях для установления фактов наличия или отсутствия нарушения при проведении инвентаризации суд может назначить по делу судебно-бухгалтерскую экспертизу.

Пример из судебной практики:

Решением Миллеровского районного суда Ростовской области от 28 июня 2016 г. по делу № 33-17138/2016 было отказано в удовлетворении требований индивидуального предпринимателя о возмещении ущерба, причиненного работником при исполнении трудовых обязанностей. Ростовский областной суд апелляционным определением от 26.09.2016 согласился с решением суда первой инстанции.

**ДАЖЕ ЕСЛИ РАБОТОДАТЕЛЬ ДОКАЖЕТ ВСЕ
ОБСТОЯТЕЛЬСТВА, ВХОДЯЩИЕ В ЕГО ПРЕДМЕТ
ДОКАЗЫВАНИЯ, СУД В СООТВЕТСТВИИ С ЧАСТЬЮ
ПЕРВОЙ СТАТЬИ 250 ТК РФ МОЖЕТ С УЧЕТОМ
СТЕПЕНИ И ФОРМЫ ВИНЫ, МАТЕРИАЛЬНОГО
ПОЛОЖЕНИЯ РАБОТНИКА, А ТАКЖЕ ДРУГИХ
КОНКРЕТНЫХ ОБСТОЯТЕЛЬСТВ СНИЗИТЬ РАЗМЕР
СУММ, ПОДЛЕЖАЩИХ ВЗЫСКАНИЮ, НО НЕ
ВПРАВЕ ПОЛНОСТЬЮ ОСВОБОДИТЬ РАБОТНИКА ОТ
ТАКОЙ ОБЯЗАННОСТИ**

Суть дела. Между индивидуальным предпринимателем и работниками (продавцами в магазине) был заключен договор о полной коллективной материальной ответственности.

В магазине сначала была проведена плановая инвентаризация, которая выявила недостачу на сумму 278 035,10 руб. Работники не возражали возместить ущерб в равных долях. Затем была проведена внезапная

инвентаризация, которая выявила недостачу еще на 7 522 руб. Кроме сумм недостачи работодатель просил взыскать с работников еще и стоимость бухгалтерских услуг агентства.

Судом первой инстанции в рамках рассмотрения данного дела была назначена судебно-бухгалтерская экспертиза. На разрешение были поставлены вопросы: «Имелись ли нарушения действующего законодательства при проведении инвентаризации в магазине за период с 01.01.2014 по 25.12.2014, проведенной согласно приказу от 15.12.2014 в период времени с 15.12.2014 по 25.12.2014, если да, то какие?».

Экспертиза выявила грубейшие нарушения при проведении инвентаризации:

— приказ от 15.12.2014 был вынесен задним числом, форма приказа не соответствует требованиям основного нормативного документа по проведению инвентаризации имущества и финансовых обязательств — Методическим указаниям № 49;

— в представленном истцом Своде данных по ревизии не поименовано ни одной ценности, отсутствует фактическое и учетное наличие товарно-материальных ценностей в количественном выражении, следовательно, какие ценности пересчитывала комиссия, в какой сумме, и в каком количестве определить по представленному документу не представляется возможным. На основании изложенного суд пришел к выводу, что «Свод данных по ревизии магазина не соответствует ни по форме, ни по содержанию инвентаризационной описи ТМЦ, а истцом нарушен п. 2.4 Методических указаний»;

— Свод данных не содержит сведений по периоду проведения инвентаризации, подписи лиц, проводивших инвентаризацию и отвечающих за правильность полученных результатов, отсутствуют, расписки в том, что к моменту инвентаризации материально-ответственные

лица сдали все документы, отсутствуют, инвентаризационный ярлык по форме № ИНВ-2, утвержденной Постановлением № 88, не составлялся, отсутствует сличительная ведомость результатов инвентаризации товарно-материальных ценностей по форме № ИНВ-19, утвержденной Постановлением № 88, в связи с чем нарушен п. 4.1 Методических указаний.

При таких обстоятельствах суд посчитал не доказанным наличие одновременно четырех условий: прямого действительного ущерба; противоправности поведения работника; вины работника в причинении ущерба; причинной связи между противоправным поведением работника (действиями или бездействием) и наступившим ущербом.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ РАЗМЕРА УЩЕРБА, ПРИЧИНЕННОГО КАЖДЫМ ИЗ РАБОТНИКОВ С УЧЕТОМ ЕГО ВИНЫ

Согласно п. 14 Постановления Пленума ВС РФ № 52 при определении размера ущерба, подлежащего возмещению каждым из работников, суду необходимо учитывать степень вины каждого члена коллектива (бригады), размер месячной тарифной ставки (должностного оклада) каждого лица, время, которое он фактически проработал в составе коллектива (бригады) за период от последней инвентаризации до дня обнаружения ущерба.

Данные положения фактически являются репликой пункта 7.3. Приказа Минторга СССР от 19.08.1982 № 169, действующего до сих пор: «Подлежащий возмещению ущерб, причиненный бригадой предприятию, распределяется между ее членами пропорционально месячной тарифной ставке (должностному окладу) и фактически проработанному времени за период от последней инвентаризации до дня обнаружения ущерба.

Размер возмещения ущерба каждым членом бригады может быть определен по следующей формуле:

$$P = \frac{C \times 3}{1},$$

$$\frac{1 \quad 3 + 3 + \dots + 3}{1 \quad 2 \quad n}$$

где P — размер возмещения ущерба первым членом бригады;

1

C — сумма ущерба, причиненного бригадой;

3, 3, 3, ...3 — заработная плата членов бригады за 1 2 3 n
межинвентаризационный период по окладам с учетом проработанного
времени <*>.

**УМЕНЬШЕНИЕ РАЗМЕРА ВЗЫСКАНИЯ С ОДНОГО
ИЛИ НЕСКОЛЬКИХ ЧЛЕНОВ КОЛЛЕКТИВА
(БРИГАДЫ) НЕ МОЖЕТ СЛУЖИТЬ ОСНОВАНИЕМ
ДЛЯ СООТВЕТСТВУЮЩЕГО УВЕЛИЧЕНИЯ РАЗМЕРА
ВЗЫСКАНИЯ С ДРУГИХ ЧЛЕНОВ КОЛЛЕКТИВА
(БРИГАДЫ)**

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

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

TR@TOP-PERSONAL.RU

УП УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

50 причин подписаться на журнал УП на 2017 год:

50 лучших новых деловых зарубежных книг

(скриншоты – выбор основных мыслей и идей) – при подписке на УП – с каждым номером вы получаете новую книгу

С КАЖДЫМ НОМЕРОМ

- 50 книг
- 50 обзоров лучших материалов журналов: «Трудовое право», «Коммерческие споры» – и еще 30 лучших деловых журналов России
- 500 Топ-менеджеров и топ-специалистов открытых для ваших вакансий (открытый формат знакомства: расширенное резюме по стандартам УП, видеointервью, контакты – в рамках проекта УП «Поиск талантливых топ-менеджеров»)



Простите, я разрушил вашу компанию



ПАКЕТ «ЛЮКС»
В ЧЕСТЬ 20-ЛЕТИЯ