

Программа «геймификации» продаж в салонах Евросети привела к росту выручки на 70%! Драйв, премии — все это благодаря работе в форме игры!

Кажется, и проблемы трудовых отношений исчезают здесь или принимают иной формат...

Подписчики журнала «Трудовое право» могут бесплатно посетить Клуб «Управление персоналом» 12 мая. Тема — геймификация продаж.

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.

Компенсации



Сергей Слесарев

Не было ни гроша, да вдруг «золотой парашют»... ..5

Анализ судебной практики показывает, что это далеко нередкое явление, и прежде всего злоупотребление властью направлено на пополнение собственного кармана



Светлана Дубинская

Компенсации при увольнении топ-менеджеров .. 17

В данной статье мы рассмотрим несколько вариантов судебных споров, сопровождающих подобные разногласия

Аутсорсинг



Наталья Александрова

Трудовые споры по отношениям, вытекающим из аутсорсинга. Кто надлежащий ответчик?25

Как быть, если сторона аутсорсингового договора оказывается вовлеченной в трудовой спор контрагента?

Трудовой договор

Алина Юдина

Расторжение трудового договора с руководителем коммерческой организации по причине недоверия: анализ споров в судах37

Расторжение трудового договора (или в разговорной речи — увольнение) приводит к конфликтам и длительным разбирательствам, в том числе в суде

Инвалиды

Елена Туркина

Инвалид: работать нельзя уволить. Где ставим запятую?49

Само по себе наличие стойкой утраты трудоспособности, т. е. инвалидности, не влечет за собой расторжение трудового договора с таким сотрудником

Иностранцы



Владимир Алистархов

Аннулирование трудового договора как способ не выплачивать зарплату59

В данном случае речь идет о незаконном аннулировании трудового договора работодателем по совершенно надуманным причинам

Отпуск

Е.Б. Даньшин

Размер компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении: мнение судов69

Выясним, на какой стороне численный перевес судебных решений, и какая из позиций лучше мотивирована

Премии



Николай Демидов

Ознакомление работника с положением о премировании: анализ судебной практики75

На практике большое количество трудовых споров прямо или косвенно связаны с локальными правовыми актами, регламентирующими отношения по оплате труда

Зарплата



Юлиана Вахрушева

Вычитания из доходов работника потерь от брака85

Если работник не согласен добровольно возместить сумму причиненного ущерба, то работодатель может взыскать ее в бесспорном порядке лишь в случае, когда сумма ущерба не превышает среднемесячного заработка

Моряки



Ольга Москалева

Моряки сегодня — проблемы трудовых отношений ..97

Ряд документов, регламентирующих в том числе и трудовые отношения — это уставы службы на судах, дисциплинарные уставы и различные тарифные соглашения

Авторское право

Роман Власов

Авторское право и компания. Немало сложных проблем107

Работодатель, как правило, стремится закрепить за собой права на все результаты, которые создает работник в период работы в компании, и которые имеют отношение к бизнесу компании

Выпускающий редактор: Н. Гурьянова

Главный редактор: А. Гончаров

Редакционная коллегия:

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

Ведущие эксперты:

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

Эксперты журнала:

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

Эксперты журнала

от юридических компаний:

Н. Рясина, ООО «Доверенный СоветникЪ»,

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

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

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

С. Одинцов, «Диалог права»

Дизайн-бюро: О. Корнилова

Верстка: О. Дегнер

Корректор: О. Трофимова

Главный бухгалтер: Н. Фомичева

Интернет-проект: П. Москвичев

Экспедиция: А. Митряков

Подписные индексы

по объединенному каталогу:

Роспечать: 47489 и 80995.

Урал-Пресс: 47489.

Вся пресса: 40610.

МАП: 99724 и 99586.

Регистрационное свидетельство:

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

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

© «Трудовое право», 2016.

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

Адрес редакции:

117036, Москва, а/я 10.

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

www.top-personal.ru.

Подписано в печать 20.04.2016.

Формат 60 x 90 1/8.

Печать офсетная. Бумага офс. № 1.

Печ. л. 15. Тираж 12 000.

Заказ № 50-17.

Отпечатано в полном соответствии
с качеством предоставленного
электронного оригинал-макета

ISBN 5-98172-005-5



9 785981 720055 >



Сергей Слесарев

практикующий юрист, эксперт центра
«Общественная дума»
e-mail: slesarev-sergey84@mail.ru

Не было ни гроша, да вдруг «золотой парашют»...

**Уволить самого себя ради получения ЗОЛОТОГО ПАРАШЮТА?
Да, и такое исследуют суды и наш эксперт высокого уровня Сергей
Слесарев.**

В народных сказках героев иногда подвергают испытанию властью. Испытание властью проходит и топ-менеджмент организаций. Когда руководишь организацией и вершишь судьбы работников — легко ли удержаться от соблазна немного воспользоваться властью в своих собственных интересах, например, ради установления дополнительного бонуса или компенсации при увольнении, увеличения себе зарплаты или премии и т.п. Анализ судебной практики показывает, что это далеко нередкое явление, и прежде всего злоупотребление властью направлено на пополнение собственного кармана.

В судах часто встречаются споры с руководителями, особенно бывшими, которые порой проворачивают или пытаются повернуть хитрые комбинации ради получения дополнительной выгоды. Иногда, на первый взгляд, это выглядит лишь как незнание процедур, установленных законодательством, например, как в деле об имитации увольнения.

А. занимал должность директора акционерного общества и имел право действовать от имени общества без доверенности, о чем сделана запись в ЕГРЮЛ. Решением акционеров внесены изменения в сведения реестра, правом действовать без доверенности наделена управляющая компания. Посчитав подобное свидетельством досрочного прекращения его полномочий, А. издал приказ о собственном увольнении по п. 2 ст. 278 ТК РФ и обратился в суд с требованием выплатить ему «золотой парашют» по ст. 279 ТК РФ.

Однако суд не согласился с такой квалификацией ситуации, поскольку приказ, изданный А., не может являться основанием для прекращения трудовых отношений, т.к. не отвечает нормам закона об акционерных обществах, А. не наделен полномочиями увольнять самого себя. На общем собрании акционеров, что и следует из протокола, не принималось решения о досрочном прекращении трудовых отношений с А., напротив, было выбрано лицо, наделенное полномочиями, оформить увольнение А. по истечении срока трудового договора. Препятствий к осуществлению А. своих должностных обязанностей со стороны ответчика не чинилось, труд его оплачен до срока, оговоренного трудовым договором (см. апелляционное определение Астраханского областного суда от 08.04.2015 по делу № 33-1252/2015).

Как видим, скорое предвидение своего расставания с организацией порой толкает руководителей на отчаянные шаги. Но если выше была лишь имитация досрочного увольнения, то встречаются дела и иного рода.

Например, директора уволили по п. 2 ст. 278 ТК РФ и выплатили ему компенсацию по правилам ст. 279 ТК РФ. Не согласившись с этим, он обратился в суд, требуя выплаты компенсации в ином, более повышенном размере, а в качестве обоснования иска предоставил трудовой договор. Суд первой инстанции иск удовлетворил.

**ВСТРЕЧАЮТСЯ СПОРЫ С РУКОВОДИТЕЛЯМИ,
ОСОБЕННО БЫВШИМИ, КОТОРЫЕ ПОРОЙ
ПРОВОРАЧИВАЮТ ИЛИ ПЫТАЮТСЯ ПРОВЕРНУТЬ
ХИТРЫЕ КОМБИНАЦИИ РАДИ ПОЛУЧЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЫГОДЫ**

Однако апелляция отменила решение, поскольку трудовой договор от имени работника и работодателя подписан одним и тем же лицом — самим истцом — в то время как он не был наделен таковыми полномочиями, от имени работодателя подписать трудовой договор мог председательствующий на общем собрании акционеров, на котором принято решение о назначении истца на должность. Таким образом, действия истца можно расценить как злоупотребление своим правом, в связи с чем условия договора не применимы, так как нет доказательств согласования договора именно на таких условиях, о которых утверждает истец. Значит, компенсация подлежит расчету по правилам ст. 279 ТК РФ (см. апелляционное определение Краснодарского краевого суда от 23.12.2014 по делу № 33-28129/2014).

В другом деле в обоснование своих требований о выплате «золотого парашюта» истец предоставил копии якобы заключенного между ним и обществом доп. соглашения к трудовому договору и утверждение данного соглашения единственным участником общества. Однако в иске было отказано, поскольку ответчик отрицает факт заключения такого соглашения. Из содержания копий решения участника и протокола следует, что указанные документы составлены и получены на Кипре, т.е. в иностранном государстве. Вместе с тем названные документы не содержат проставленной особой удостоверительной отметки — апостиля, заполненного надлежащим образом. А оригиналы документов не предоставлены суду, что дает основания сомневаться в подлинности предоставленных истцом документов (см. апелляционное определение Мурманского областного суда от 05.03.2014 № 33-626-2014).

В рассмотренных делах руководители действовали самостоятельно, но порой они могут вступать в сговор с участниками общества.

Так, в отношении птицефабрики в арбитражном суде было возбуждено дело о несостоятельности. С этого момента и до открытия конкурсного производства директор общества в сговоре с единственным участником расторг трудовой договор по п. 2 ст. 278 ТК РФ с выплатой компенсации по ст. 279 ТК РФ, затем спустя непродолжительное время они вновь заключили трудовой договор и опять расторгли его с выплатой «парашюта». Суд по иску конкурсного управляющего признал незаконной сделку по выплате «парашюта» за расторжение «второго» трудового договора, поскольку налицо явное злоупотребление своими правами и директора, и участника общества, направленное на уменьшение конкурсной массы и ущемление прав кредиторов. Руководитель птицефабрики был прекрасно осведомлен о состоянии общества и действовал в своих интересах в целях получения дополнительной выгоды, т.к. с введением конкурсного производства трудовой договор с ним был бы прекращен по п. 1 ст. 278 ТК РФ без выплаты подобной «парашютной» компенсации (см. постановление арбитражного суда Волго-Вятского округа от 25.03.2015 № Ф01-425/2015, Ф01-132/2015 по делу № А29-5856/2012).

ХИТРЕЦАМ И СЧАСТЬЕ ИЛИ КАК САМОМУ СЕБЕ НАЗНАЧИТЬ ЗАРПЛАТУ...

Выше мы рассмотрели примеры, когда руководители скорее шли на фальсификацию или хитрые комбинации ради получения выгоды при увольнении, но не меньше споров в связи с установлением руководителями самим себе комфортных условий оплаты труда в период действия трудового договора — повышенных размеров оклада или премии.

Так, общество обратилось в арбитражный суд к бывшему директору с иском о взыскании убытков: директор в период с июля по декабрь собственными приказами назначил себе премии, чем, по мнению общества, причинил ему убытки, т.к. неэффективно расходовал финансовые средства, не имел полномочий на назначение себе премий.

Суд, удовлетворяя требования, указал на то, что генеральный директор общества наделен правами и обязанностями работодателя лишь в отношениях с работниками общества, а любые денежные выплаты, к которым относится и должностной оклад генерального директора (директора), стимулирующие выплаты, производятся исключительно с согласия и на основании выраженного волеизъявления его работодателя, что вытекает из положений статей 2, 21, 22, 57, 129, 135, 136 ТК РФ. Между тем ответчик без решения и утверждения совета директоров или председателя совета директоров сам себе назначал к выплате премии, причем премии рассчитывались исходя из размера оклада, который опять же ответчик самовольно увеличил изданием приказа. Таким образом, в действиях директора прослеживается злоупотребление правом, своим положением (см. постановление арбитражного суда Московского округа от 16.07.2015 № Ф05-7322/2014 по делу № А40-100331/13).

В другом деле директор был наделен полномочиями по утверждению штатного расписания, чем и воспользовался в собственных интересах: неоднократно утверждал новые штатные расписания с повышением себе должностного оклада. Суд, удовлетворяя иск о взыскании с бывшего директора убытков, подчеркнул, что в данном случае директор злоупотребил предостав-



**Сергей
Дзюбенко**

ГК «Штарк»



**БИЗНЕС-
ПРОЦЕССЫ НЕ
ПОДБИРАЮТСЯ,
А СОЗДАЮТСЯ
НА ОСНОВЕ
СТРАТЕГИИ,
ЦЕЛЕЙ И ЗАДАЧ
КОМПАНИИ**

**ПРЕДПРИЯТИЕ
СУЩЕСТВОВАЛО 100 ЛЕТ
СО ШТАТОМ В 100 ТЫС.
ЧЕЛОВЕК И ПРОДОЛЖАЕТ
СУЩЕСТВОВАТЬ.
К СОЖАЛЕНИЮ, ЭТО ЧАСТО
ВСТРЕЧАЮЩИЕСЯ
ПРИМЕРЫ НА РОССИЙСКОМ
РЫНКЕ**

ленным ему правом, нарушил установленный законом принцип добросовестности и разумности при осуществлении своих прав и при исполнении своих обязанностей, в результате чего обществу был причинен ущерб (см. постановление ФАС Московского округа от 01.02.2012 по делу № А40-28626/11-45-252). То есть само по себе наделение директора правом утверждать штатное расписание не дает ему полномочий устанавливать самому себе размер заработной платы.

В еще одном споре обстоятельства аналогичны: директор самовольно, без согласования с участниками общества несколько раз повышал себе размер оклада, что вынудило в дальнейшем одного из участников общества обратиться в суд с иском о взыскании убытков с директора. Суд удовлетворил требования, поскольку в материалы дела не предоставлено доказательств согласования изменения размера оклада с участниками общества, т.е. директор действовал самовольно, злоупотребил своим правом и тем самым причинил обществу убытки (см. постановление ФАС Дальневосточного округа от 14.02.2014 № Ф03-6550/2013 по делу № А37-4004/2012).

ИСКУШЕНИЕ БОГАТСТВОМ ИЛИ ПОЧЕМУ НЕЛЬЗЯ СОСРЕДОТАЧИВАТЬ ФИНАНСОВЫЕ ПОТОКИ В ОДНИХ РУКАХ

Встречаются и случаи, в которых нельзя сделать порой однозначный вывод, но, возможно, прослеживается злоупотребление топ-менеджментом своими полномочиями по контролю за финансовыми потоками.

Так, например, в одном деле с заместителя генерального директора требовали взыскать сумму материального ущерба, причиненного работодателю. К нему поступали денежные средства — выручка с торговых точек общества — которые он должен был сдавать в кассу общества или направлять на расчеты с контрагентами общества с отчетом о расходовании средств. Однако в ходе инвентаризации выявлена недостача, часть средств, полученных с торговых точек, Т. в кассу не сдал, документов, подтверждающих обоснованный расход средств, не предоставил, доказательств внесения их в кассу также в деле не

имеется, в связи с чем обязан возместить недостачу (см. апелляционное определение Омского областного суда от 02.03.2016 по делу № 33-1329/2016).

В другом деле бывший руководитель воспользовался своим правом доступа к системе дистанционного банковского обслуживания. Будучи директором общества, К. обладал правом первой банковской (финансовой) подписи, имел доступ к электронному ключу дистанционной системы банковского обслуживания. К. уволился по собственному желанию, а через несколько дней со счетов общества на счет «фирмы-однодневки» уплыли 2 млн. рублей, при этом платежное поручение подписано цифровым аналогом подписи К.

**А. ИЗДАЛ ПРИКАЗ О СОБСТВЕННОМ УВОЛЬНЕНИИ
ПО П. 2 СТ. 278 ТК РФ И ОБРАТИЛСЯ В СУД С
ТРЕБОВАНИЕМ ВЫПЛАТИТЬ ЕМУ «ЗОЛОТОЙ
ПАРАШЮТ»**

Общество обратилось к К. с иском о взыскании убытков. Суд удовлетворил иск, поскольку у К. в момент его увольнения возникла обязанность по передаче всех документов, относящихся к деятельности организации, в том числе бухгалтерских, печатей и штампов (в случае наличия) общества и, в первую очередь, ключа от системы банковского обслуживания по подписанному уполномоченным лицом (вновь назначенный руководитель, главный бухгалтер, учредитель общества) акту приема-передачи. Однако доказательств этого не предоставлено. Электронный ключ был в единственном экземпляре, подделка его без знания пароля и ключа невозможна. К. отдал распоряжение о проведение банковской операции после увольнения, а доказательств обоснованности платежа не предоставлено. Кроме того, через месяц после увольнения К. подал в банк заявление о закрытии расчетного счета общества со сдачей чековой

книжки, что свидетельствует о реальном исполнении ответчиком функций генерального директора общества после даты его официального увольнения (см. постановление арбитражного суда Дальневосточного округа от 22.12.2015 № Ф03-5659/2015 по делу № А51-12276/2014).

На первый взгляд, выше рассмотренные дела могут не относиться к чисто трудовым спорам. Но все лица, совершившие те или иные действия по извлечению выгоды, осуществлены ими только потому, что они занимали соответ-

**САМО ПО СЕБЕ НАДЕЛЕНИЕ ДИРЕКТОРА ПРАВОМ
УТВЕРЖДАТЬ ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ НЕ ДАЕТ ЕМУ
ПОЛНОМОЧИЙ УСТАНАВЛИВАТЬ САМОМУ СЕБЕ
РАЗМЕР ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

ствующие должности и обладали особыми полномочиями, т.е. на лицо злоупотребление своими правами и доверием, оказанным им работодателем.

НЕКОТОРЫЕ ВЫВОДЫ

Итак, мы рассмотрели несколько судебных споров, связанных со злоупотреблением топ-менеджерами своими полномочиями, прежде всего, для получения финансовой выгоды, либо в период осуществления ими полномочий, либо в момент увольнения ради получения «золотого парашюта». Справедливости ради надо сказать, что порой работодатель в лице участников, акционеров, учредителей организации сами создают условия, при которых руководители поддаются соблазну и идут на причинение организации убытков. И ладно, если это просто выплата «лишней» премии, а если это такие операции, как в последнем примере с переводом средств на счет «фирмы-однодневки»? Почву для злоупотребления дает плохо выстроенная система контроля за деятельностью

топ-менеджеров и финансовым состоянием организации. Зачастую учредители/участники/акционеры излишне доверяются наемным менеджерам или одному из участников/акционеров или просто «закрывают глаза» на их «мелкие шалости», забывая о поговорке про аппетит, который приходит во время еды.

Так какие же рекомендации-выводы можно сделать из рассмотренных примеров?

1. Наибольший процент злоупотребления со стороны руководителей — это необоснованное установление себе повышенных окладов и премий. Руководитель, даже если наделен правом утверждать штатное расписание, не вправе устанавливать сам себе размер оклада, премии или иных выплат. Он исполняет функции работодателя в отношении других сотрудников, но не в отношении самого себя, даже если и является единоличным исполнительным органом юридического лица. Правом назначать оклад или иные выплаты руководителю обладает лишь сама организация-работодатель в лице специально уполномоченных органов — например, общее собрание участников ООО или совет директоров АО и т.п. Если руководитель сам себе назначил оклад или выплаты, то они могут быть в дальнейшем одобрены (согласованы) работодателем, но без такого согласования действия руководителя незаконны, а с него возможно потребовать возврата полученных средств как причиненных организации убытков.

**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**



**Сергей
Дзюбенко**

ГК «Штарк»



**ДАЖЕ СЛОЖНЫЕ
БИЗНЕС-
ПРОЦЕССЫ
МОГУТ БЫТЬ
ОПИСАНЫ
«НА ОДНОМ
ЛИСТЕ» ЧЕРЕЗ
АЛГОРИТМЫ**

**СОТРУДНИКИ НЕ ГОЛОСУЮТ
ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ
СТРАТЕГИИ КОМПАНИИ,
ФОРМИРОВАНИИ ЕЕ
БЮДЖЕТА И Т. Д.**



Светлана Дубинская

Компенсации при увольнении топ- менеджеров

Увольнение — чаще всего непростой и болезненный процесс. В случае увольнения топ-менеджера из числа руководящих лиц компании это, зачастую, процесс еще и затратный.

В последние несколько лет в России сложилась устойчивая практика во выплате крупных компенсаций, в случае, если топ-менеджер покидает сою компанию не по собственной инициативе или вынужден сделать это раньше предполагаемого срока окончания контракта.

Благодаря большой сумме выплат — обычно они составляют сумму окладов от шести месяцев до года — такие компенсации получили название «золотой парашют».

И на этой стадии часто возникает конфликт интересов: работодатель думает, как бы минимизировать размер выплат, а то и избежать их вовсе, а работник заинтересован в максимальной сумме компенсации.

В данной статье мы рассмотрим несколько вариантов судебных споров, сопровождающих подобные разногласия.

Действующее законодательство на сегодняшний день предполагает два основания выплаты компенсации:

- в случае расторжения трудового договора с топ-менеджером в связи со сменой собственника имущества организации (ст. 181 ТК РФ);
- в связи с принятием решения о прекращении трудового договора (п. 2 ст. 278 ТК РФ).

В обоих случаях увольняемому лицу должна быть выплачена компенсация не ниже трехкратного среднемесячного заработка, что установлено ст. 279 ТК РФ.

Однако, по выплатам сумм компенсации на настоящий момент сложилась разнообразная судебная практика, которую мы рассмотрим далее:

1. Суд отказывает в выплате трехкратного заработка по статье 181 ТК РФ, поскольку истец, несмотря на руководящую должность, уволен по другим основаниям.

Сотруднику при требовании в выплате «золотого парашюта» бывает сложно доказать, что обстоятельства его увольнения дают ему право на компенсацию.

Судебная практика: сотрудник обратился с иском о взыскании компенсации отпуска при увольнении, выходного пособия и морального вреда, ссылаясь на то, что при увольнении ему было выплачено выходное пособие лишь за 10 дней, а не в размере трех средних окладов, как предусмотрено ст.181 ТК РФ в случае увольнения заместителя директора по сокращению штата.

Отказывая в удовлетворении требований суд ссылаясь на обстоятельства, по которым запись в трудовой книжке истца о принятии его на руководящую должность не соответствует тексту приказа, на который имеется ссылка в трудовой книжке. Другие документы, которыми бы подтверждался факт принятия его на указанную должность в данное время, а именно, заявление о приеме на работу, приказ, трудовой договор, отсутствуют.

В этой связи вывод суда относительно того, что наличие записи в трудовой книжке при отсутствии приказа, на основании которого она произведена, не подтверждает факт приема истца на руководящую должность апелляционный суд счел обоснованным.

Отказывая в удовлетворении требований о взыскании выходного пособия в размере трехмесячного оклада, суд руководствовался тем, что увольнение имело место по иному основанию, а именно в связи с отказом работника от продолжения работы при изменении условий трудового договора, что не дает ему права выплаты такой компенсации.

(апелляционное определение Пензенского областного суда от 29.03.2016 г. по делу № 33-980/2016)

2. Если при смене собственника организации руководитель увольняется по собственной инициативе, компенсация не выплачивается

Действующая редакция ТК не дает однозначного ответа на вопрос, во всех ли случаях прекращения трудового договора по п. 2 ст. 278 ТК РФ следует выплачивать данную компенсацию. Комментарий Пленума Верховного Суда в этом отношении представляется не достаточно полным и не разъясняет ряд вопросов, которые остаются открытыми.

В данном случае работник не может быть уволен по инициативе работодателя. Однако он может сам отказаться от продолжения работы в связи с названными обстоятельствами, новый собственник в течение 3 месяцев имеет право расторгнуть трудовой договор с топ-менеджером.

Судебная практика: истец обратился в суд с требованием признать незаконным отказ работодателя произвести окончательный расчет при увольнении согласно ст. 181 ТК РФ.

Суд, отказывая в удовлетворении требований, обосновал свою позицию тем, что ст. 181 ТК РФ в редакции до 02.04.2014 г. устанавливала, что в случае расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества организации новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трех средних месячных заработков работника.

Указанная компенсация выплачивается руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру в случае расторжения с ними трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации, т.е. при расторжении договора по инициативе работодателя по п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Пунктом 2 ст. 278 и ст. 279 ТК РФ, на которые также ссылался истец, установлена выплата руководителю организации компенсации за досрочное расторжение с ним трудового договора по решению уполномоченного органа юридического лица, либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лицом (органом) о прекращении трудового договора при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя.

Тем самым, учитывая, что истец уволен не по основаниям, предусмотренным п. 4 ч. 1 ст. 81 либо п. 2 ст. 278, п. 3 ч. 1 ст. 83 ТК РФ, правовые основания для удовлетворения иска отсутствуют.

(апелляционное определение СК по гражданским делам ВС Республики Бурятия от 02.04.2014 г. по делу N 33-1456)

Судебная практика: истец обратилась в суд с иском о взыскании выходного пособия и компенсации за нарушение срока ее выплаты, а также денежную компенсацию по день фактической выплаты пособия.

Решением районного суда иск, удовлетворены частично, с работодателя взыскано выходное пособие единовременно и проценты в размере 1/300 действующей ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм задолженности окончательного расчета за каждый день задержки по день фактического расчета включительно.

Апелляционным определением СК по гражданским делам данное решение было отменено по следующим основаниям.

При разрешении данных исковых требований надлежало руководствоваться положениями ст. 78 ТК РФ, предусматривающей, что трудовой договор может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон, а также положениями Главы 27 ТК РФ, регулирующей выплаты компенсаций увольняемым работникам.

Из соглашения о расторжении трудового договора следует, что дополнительно к расчету при увольнении работнику подлежит выплатить выходное пособие в размере пяти должностных окладов в связи с расторжением Трудового договора по соглашению сторон.

Суд не учел, что указанным соглашением данная сумма подлежит выплате дополнительно к расчету при увольнении и является дополнительной компенсационной выплатой за расторжение трудового договора по соглашению сторон.

Поэтому суду надлежало проверить и дать оценку доводам сторон о наличии у истца права на получения данной компенсационной выплаты, то есть о нарушении прав истца на ее получение при расторжении трудового договора по соглашению сторон.

Компенсации — денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных

обязанностей, предусмотренных настоящим Кодексом и другими федеральными законами.

Выплата компенсаций работнику в связи с увольнением по собственному желанию, в связи с расторжением трудового договора по соглашению сторон законом не предусмотрена; у ответчика также отсутствуют локальные нормативные акты по вопросу таких компенсационных выплат.

Удовлетворяя иски о взыскании выходного пособия в связи с расторжением трудового договора по соглашению сторон, суд первой инстанции не учел установленные по делу обстоятельства, не руководствовался положениями трудового законодательства, в том числе статьями 164, 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не учел, что трудовым договором с истицей, локальными актами ответчика не установлена выплата компенсации на основаниях и в размере, определенных в соглашении о расторжении трудового договора между сторонами, а также не принял во внимание основание увольнения истца и вследствие этого, пришел к ошибочному выводу о наличии оснований для взыскания в пользу истца компенсации при увольнении по соглашению сторон в сумме и производных от этого требований о денежной компенсации за нарушение сроков выплаты при увольнении, процентов.

Из вышеизложенного следует, что у истицы не возникло право требования от работодателя выплаты компенсационного возмещения.

(апелляционное определение СК по гражданским делам Алтайского краевого суда от 03.09.2014 г. по делу N 33-7125/2014)

3. Если увольнение руководителя произошло в связи с принятием им необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации, компенсация не выплачивается.

Работодатель вправе уволить заместителя руководителя организации за принятие необоснованного решения, если докажет, что именно такое решение повлекло неблагоприятные последствия для организации.

Согласно п. 48 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 при рассмотрении вопроса о том, являлось ли принятое решение необоснованным, необходимо учитывать, наступили ли неблагоприятные последствия именно в результате принятия этого решения и можно ли было их избежать в случае принятия иного. При этом работодатель должен представить подтверждение наступления неблагоприятных последствий.

Судебная практика: суд первой инстанции пришел к правильному выводу о том, что правовых оснований для взыскания с ответчика в пользу истцов компенсации в размере трех окладов в соответствии со ст. 181 Трудового кодекса РФ не имеется, поскольку компенсация при увольнении, предусмотренная ст. 181 Трудового кодекса РФ, выплачивается исключительно в случае расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества организации, то есть по основанию, предусмотренному п. 4 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса.

**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**



**Наталья
Супрунова**
директор
по персоналу

Urban Group



**К СОЖАЛЕНИЮ,
НЕ ВЕСЬ СОФТ,
КОТОРЫЙ
СЕЙЧАС ЕСТЬ НА
РЫНКЕ,
СОВЕРШЕНЕН**

**1С-КА В СВОЕ ВРЕМЯ
ДАВАЛА СБОЙ
ПО ДНЯМ РОЖДЕНИЯ.
ПРИЧЕМ ЭТО БЫЛА
КЛАССИКА. ПРОИСХОДИЛО
ЭТО В ТЕЧЕНИЕ ДВУХ
ИЛИ ТРЕХ ЛЕТ, ПОКА ОНИ
НЕ УСТРАНИЛИ ОШИБКУ**



Наталья Александрова

Трудовые споры по отношениям, вытекающим из аутсорсинга Кто надлежащий ответчик?

Формально этот спор действительно относится исключительно к деятельности ЧОП. Однако предприятию пришлось потратить временные и трудовые ресурсы, доказывая суду, что охрана осуществляется силами частного охранного предприятия, подбор охранного персонала, а также оформление трудовых отношений также возлагается на аутсорсинговую организацию...

На практике часто случается, что часть побочных, но необходимых для исполнения функций, предприятия предпочитают передавать аутсорсинговой организации, чтобы иметь возможность сконцентрировать свои ресурсы на выполнении главной задачи. Примером такой ситуации может быть привлечение частного охранного предприятия для выполнения функции охраны объекта, привлечение сторонней юридической или финансовой помощи.

Аутсорсинг, как правило, означает передачу вспомогательных, поддерживающих или сопутствующих функций внешним исполнителям, специализирующимся на конкретной области и обладающим необходимыми знаниями, опытом, техническим оснащением. Работники, оставаясь в штате организации–услугодателя, фактически выполняют работу в другой организации, подчиняются ее требованиям и специально оговоренным правилам. Как быть, если сторона аутсорсингового договора оказывается вовлеченной в трудовой спор контрагента?

Существующая судебная практика неоднозначно высказывается по подобным спорам. Большое значение имеют способ и характер оформления аутсорсинговых отношений.

Предприятие N заключило договор на охрану объекта с частным охранным предприятием. По условиям договора ЧОП обязался охранять движимое и недвижимое имущество, расположенное на территории заказчика путем формирования постов, укомплектованных профессиональными сотрудниками охраны. При этом стороны договора в документе не определили, чьими силами и средствами будет обеспечена охрана объекта, подразумевая, что, само собой разумеется, такая функция возлагается на Исполнителя (ЧОП).

Гражданин X обратился в районный суд с исковым заявлением к предприятию N, а также ЧОПу, об установлении факта трудовых отношений и взыскании заработной платы за фактически отработанное время, процентов за пользование чужими денежными средствами, а также компенсации морального вреда на общую сумму около 60 000 рублей. В исковом заяв-

лении гражданин указал, что после прохождения собеседования с руководством ЧОПа, а также знакомства с начальником службы безопасности предприятия N, он заступил на суточное дежурство. Однако по прошествии дежурства коллеги-охранники сообщили гражданину X, что его кандидатура не устроила начальство, трудоустройство не состоится.

Гражданин X неоднократно обращался с заявлением в адрес предприятия N и ЧОПа с просьбой оплатить фактически отработанное время. Однако предприятие N оставило заявление без ответа, посчитав, что спор касается исключительно ЧОП.

БОЛЬШОЕ ЗНАЧЕНИЕ ИМЕЮТ СПОСОБ И ХАРАКТЕР ОФОРМЛЕНИЯ АУТСОРСИНГОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

В обоснование своей позиции истец указал, что, по его мнению, руководство предприятия N совместно с ЧОП осуществляет мошеннические действия в отношении нетрудоустроенных граждан, разово привлекая их для выполнения трудовых функций с целью получения для личного обогащения средств, выделяемых руководством предприятия N для обеспечения охраны.

Что делать в такой ситуации предприятию? Формально этот спор действительно относится исключительно к деятельности ЧОП. Однако предприятию пришлось потратить временные и трудовые ресурсы, доказывая суду, что охрана осуществляется силами частного охранного предприятия, подбор охранного персонала, а также оформление трудовых отношений также возлагается на аутсорсинговую организацию.

Предприятие было вынуждено командировать штатного юриста для представления своих интересов в суде. Для подтверждения непричаст-

ности предприятия к рассматриваемому трудовому спору пришлось приложить копию договора с аутсорсинговой организацией, копию штатного расписания, подтверждающего отсутствие в нем таких должностей, как охранник, либо аналогичных им, а также объяснить суду, почему постовые ведомости объекта ведутся не непосредственно предприятием.

Судебное производство было прекращено в связи с добровольной оплатой ЧОПом гражданину фактически отработанного времени. В случае же неурегулирования спора предприятию пришлось бы обеспечить явку своего представителя и в последующие судебные заседания.

Для предотвращения подобного недопонимания необходимо было четко закрепить в договоре либо дополнительном соглашении с Исполнителем, что сотрудники, задействованные в охране объекта, приняты на работу в организацию Исполнителя в соответствии с трудовым законодательством РФ, и по всем спорам, вытекающим из отношений между Исполнителем и сотрудниками либо лицами, претендующими на замещение вакантных должностей, несет ответственность Исполнитель.

В судебной практике также встречается позиция судов, согласно которой и аутсорсинговая организация, и даже филиал юридического лица (работодателя) также признаются ненадлежащими ответчиками в трудовых спорах.

Гражданин В. обратился в суд с исковым заявлением к работодателю А., финансовому центру Б. с иском о восстановлении на работе, взыскании средней заработной платы за время вынужденного прогула. При этом суд в мотивировочной части решения прямо указал, что финансовый центр Б., фактически являясь аутсорсинговой организацией, не может отвечать по обязательствам своего контрагента-заказчика, работодателя гражданина В., так как отношения между финансовым центром Б. и организацией А. находятся вне сферы действия трудового законодательства. Более того, организация-работодатель А., являясь филиалом юридического лица, не

может самостоятельно выступить ответчиком по рассматриваемому спору, а надлежащим ответчиком выступает головное предприятие.

Оба приведенных выше спора представляют собой примеры того, как недосказанность и неопределенность в отношениях, кажущихся сторонам логично вытекающим и определенным без фиксации в договоре, порождают неблагоприятные последствия в виде трудовых и материальных издержек для участия в судебных заседаниях.

При заключении аутсорсинговых договоров следует уделить внимание корректному распределению обязанностей сторон, включая обязательства, вытекающие из трудовых отношений с работниками. В реальности

**ЯВЛЯЯСЬ ФИЛИАЛОМ ЮРИДИЧЕСКОГО ЛИЦА,
НЕ МОЖЕТ САМОСТОЯТЕЛЬНО ВЫСТУПАТЬ
ОТВЕТЧИКОМ ПО РАССМАТРИВАЕМОМУ СПОРУ,
А НАДЛЕЖАЩИМ ОТВЕТЧИКОМ ВЫСТУПАЕТ
ГОЛОВНОЕ ПРЕДПРИЯТИЕ**

работник, особенно осуществляющий свои трудовые функции на территории Заказчика аутсорсинговых услуг и не имеющий необходимого образования, может не подозревать, что не является работником предприятия, на территории которого он трудится.

В этой связи необходимо осветить некоторые особенности. Речь идет о случаях, когда по договору аутсорсинга передается функция по набору персонала для комплектации штата Заказчика. В этом случае по всем обязательствам перед работниками отвечает Заказчик.



**Эдуард
Остроброд**

SELA



**ТОТ ЖЕ
«МАКДОНАЛЬДС»
— ТАМ ГОЛОВЫ
НЕ НАДО:
ЛЮДИ
РАБОТАЮТ КАК
РОБОТЫ**

**СТАНДАРТ — ЭТО НЕКАЯ
АТТЕСТАЦИЯ СОТРУДНИКА
ДЛЯ ПОЛУЧЕНИЯ
ДОЛЖНОСТИ И УСПЕШНОГО
ПРОХОЖДЕНИЯ
ИСПЫТАТЕЛЬНОГО СРОКА**

Гражданин К. обратился с исковым заявлением к организации А. о взыскании задолженности по заработной плате, компенсации морального вреда. В обоснование своих требований истец приложил копии трудового договора, удостоверения о прохождении обучения по требованиям об охране труда с указанием места работы — организации А. Трудовой договор передан гражданину на железнодорожном вокзале перед его отправлением к пункту выполнения трудовых обязанностей, в связи с чем он не имел возможности изучить договор детально.

Впоследствии судом установлено, что организация А. предоставляла работников в порядке кадрового аутсорсинга организации Б. Из договора между организациями следовало, что «организация А. (Исполнитель) обязуется предоставлять организации Б. (Заказчик) работников: осуществлять подбор и направление в распоряжение Заказчика квалифицированных работников». Организация А. в отзыве на исковое заявление пояснила, что считает себя ненадлежащим ответчиком по рассматриваемому спору, так как, несмотря на свою обязанность по договору кадрового аутсорсинга ознакомить предоставленных сотрудников и провести первичный инструктаж по соблюдению требований техники безопасности и охраны труда с указанием норм и правил, действующих на территории Заказчика, т.е. организации Б., трудоустройство работников осуществляется в штат организации-заказчика аутсорсинговых услуг. Учитывая, что гражданин К. не располагал временем для изучения трудового договора перед его подписанием, в результате он имел заблуждения относительно наименования организации, в которой ему предстояло трудиться.

Таким образом, несмотря на не совсем корректно выданное удостоверение, организация А. являлась ненадлежащим ответчиком. Изложенную в отзыве позицию суд поддержал, признав надлежащим ответчиком организацию Б. При этом при предъявлении искового заявления к надлежащему ответчику, организации Б., суд восстановил срок исковой давности, пропущенный истцом ввиду предъявления первоначального иска к ненадлежащему ответчику.

Существует также положительная для работодателей судебная практика, касающаяся договоров аутсорсинга, заключенных между родственными предприятиями.

Гражданка П. обратилась с исковым заявлением к ООО «А» о взыскании доплаты за дополнительную работу. Судом вынесено решение, устанавливающее, что ООО «А» является ненадлежащим ответчиком по рассматриваемому спору. В то же время в решении установлен факт, дающий ей право обратиться с исковым заявлением к ЗАО «А».

**СУЩЕСТВУЕТ ТАКЖЕ ПОЛОЖИТЕЛЬНАЯ ДЛЯ
РАБОТОДАТЕЛЕЙ СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА,
КАСАЮЩАЯСЯ ДОГОВОРОВ АУТСОРСИНГА,
ЗАКЛЮЧЕННЫХ МЕЖДУ РОДСТВЕННЫМИ
ПРЕДПРИЯТИЯМИ**

Позднее гражданка П. обратилась с исковым заявлением к ЗАО «А» о взыскании доплаты за дополнительную работу, указав в его обоснование, что она работала бухгалтером в ЗАО «А», в ходе выполнения трудовых функций по ведению бухгалтерского и налогового учета ЗАО «А» она выполняла функции по ведению бухгалтерского и налогового учета ООО «А», вмененные ей работодателем в связи с тем, что два предприятия взаимосвязаны между собой и дробления бухгалтерских отделов в них нет, в то время как заключенный с ней трудовой договор и должностная инструкция обязательств по сопровождению ООО «А» не содержали.

Представитель ЗАО «А» в отзыве на исковое заявление пояснил, что истец выполняла работу для ООО «А» с ведома и по поручению работодате-

ля ЗАО «А», а такую работу нельзя назвать совместительством, поскольку данные обязанности выполнялись истцом во время основной работы в ЗАО «А» с 8 до 17 часов. Доплаты, предусмотренные коллективным договором, на который ссылается истец, носят временный характер, в то время как данная работа была вменена истцу постоянно, то есть в рамках исполнения основных должностных обязанностей по основному месту работы, где она получала заработную плату в установленном порядке.

Истец же привела доводы, в соответствии с которыми работа, выполненная в отношении ООО «А», имела статус дополнительной, выполнялась истцом в рамках не трудового договора, а заключенного между предприятиями гражданско-правового договора аутсорсинга, за что истцу ежемесячно выплачивались доплаты к основному окладу и премии.

СЛЕДУЕТ ВСЕГДА УКАЗЫВАТЬ, В ШТАТ КАКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В ИТОГЕ ТРУДОУСТРАИВАЮТСЯ РАБОТНИКИ. ЭТО ОСНОВОПОЛАГАЮЩЕЕ ПРАВИЛО, СОБЛЮДЕНИЕ КОТОРОГО ПОЗВОЛИТ ИЗБЕЖАТЬ НЕПРИЯТНОСТЕЙ, СВЯЗАННЫХ С ТРУДОВЫМИ СПОРАМИ В РАМКАХ ДОГОВОРА АУТСОРСИНГА

Отказывая в удовлетворении заявленных истцом требований, суд пришел к выводу об отсутствии оснований для взыскания доплаты за дополнительную работу по той же профессии путем расширения зоны обслуживания и увеличения объема работы, установив, что при приеме на работу в ЗАО «А» гражданке П. фактически была вменена работа по бухгалтерскому и налоговому сопровождению двух предприятий: ЗАО «А» и ООО «А», с чем она согласилась, а значит, работа по сопровождению ООО «А» не являлась для истца дополнительной работой по той же профессии путем

расширения зоны обслуживания и увеличения объема работы, и не подлежала дополнительной оплате работодателем. Статья 60.2 ТК РФ регулирует вопросы поручения работнику дополнительной (по сравнению с изначально определенной трудовым соглашением) работы при расширении зон обслуживания и увеличении объема работы. Между тем судом не были установлены обстоятельства, расширяющие для истца объем работы по сравнению с изначально вмененными ей обязанностями, в которые, согласно установленному для истца документообороту, в течение всего периода ее работы входило бухгалтерское сопровождение ООО «А». Таким образом, суд по результатам исследования и оценки имеющихся в деле доказательств установил, что истец была принята на работу для выполнения в том числе и спорных обязанностей, в связи с чем их нельзя признать дополнительными по смыслу статьи 60.2 ТК РФ.

Как видно из вышеописанного примера, несмотря на существующий договор аутсорсинга между предприятиями, а также фактическое выполнение работы для двух родственных организаций одновременно, суд сделал однозначный вывод о том, что выполненная истцом работа являлась выполнением трудовых обязанностей по основному месту работы и не подлежала доплате.

**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**



Леонид Бугаев

Nordic Agency AB.

**BLOCKBUSTER, СТАВ
МИРОВЫМ ЛИДЕРОМ
ПО ПРОКАТУ ВИДЕОКАССЕТ,
ИСЧЕЗ ВМЕСТЕ С НИМИ...
БОЛЬШИЕ КОМПАНИИ,
КОТОРЫЕ ДРЕЙФУЮТ,
КАК АЙСБЕРГИ, ИСЧЕЗНУТ В
ТУМАНЕ, ЕСЛИ
НЕ БУДУТ ПОСТОЯННО
ДУМАТЬ О БУДУЩЕМ**

Алина Юдина

Расторжение трудового договора с руководителем коммерческой организации по причине недоверия: анализ споров в судах

Наверное, ни для кого из нас не секрет, что работники бывают нечисты на руку, особенно когда их обязанности так или иначе связаны с товарно-материальными ценностями. В то же время и работодатели зачастую придумывают повод, как избавиться от ненужного сотрудника, что, как правило, приводит к различным злоупотреблениям правами. И вот такая знакомая практически всем, но вместе с тем острая и проблемная ситуация, как расторжение трудового договора (или в разговорной речи — увольнение) приводит к конфликтам и длительным разбирательствам, в том числе в суде.

Особенно если речь заходит о расторжении трудового договора с директором компании, ведь вопрос правового регулирования труда руководителя организации является наиболее сложным и дискуссионным, но при этом очень важным и актуальным для всех юридических лиц вне зависимости от вида деятельности или организационно-правовой формы. Среди всех категорий работников руководитель занимает особенное место, что обусловлено спецификой, сложностью и ответственностью возложенной на него трудовой функции, а самое главное — уровнем оказанного ему доверия. Ведь от качества работы руководителя зависят результаты деятельности компании, да и само ее существование. Однако столь широкие полномочия создают и «благоприятную почву» для различного рода злоупотреблений и даже неосновательных обогащений, которые в настоящее время носят всё более массовый характер. А ведь полномочия по управлению имуществом организации, которыми наделен руководитель, предполагают в качестве одного из самых важных и необходимых условий наличие доверительности в отношениях между собственником и лицом, исполняющим обязанности единоличного исполнительного органа. Это явилось одной из причин того, что увольнение по причине утраты доверия начинает получать более широкое распространение в нашей стране не только среди государственных служащих, но и в коммерческих организациях, что неудивительно, ведь каждая организация заинтересована в защите своего имущества, предотвращении каких-либо негативных последствий, предупреждении ущерба.

Однако следует отметить, что судебной практики, касающейся увольнения руководителя по основанию утраты доверия, еще совсем немного. Да и сами работодатели относятся к такому основанию с осторожностью. Чем же это вызвано?

Несмотря на то, что данное основание является для нашего трудового права далеко не новым (известно еще с 1930 года!), оно остается спорным и проблемным на практике. Дело в том, что Трудовой кодекс РФ не содержит даже примерного перечня тех обстоятельств или действий, которые могут стать основанием для утраты доверия. Работодатель самостоятельно оценивает действия и решения руководителя организации, обоснованность заключения

сделок, иные обстоятельства. Поэтому в любом случае такая оценка будет носить субъективный характер, что, конечно, порождает споры. Поэтому в данной статье мы ознакомимся с актуальной судебной практикой по данной теме, чтобы в будущем, столкнувшись с таким важным вопросом, можно было решить возникшие проблемы и минимизировать вероятность оспаривания основания расторжения трудового договора в суде с требованием денежной компенсации.

Для начала обратимся к закону. Итак, трудовой договор с руководителем организации может быть расторгнут по инициативе работодателя по общим основаниям, предусмотренным статьей 81 Трудового кодекса РФ.

**САМОГО ФАКТА ЗАКЛЮЧЕНИЯ НЕОБОСНОВАННОЙ
СДЕЛКИ ДЛЯ УВОЛЬНЕНИЯ НЕ ДОСТАТОЧНО,
ВАЖНО ДОКАЗАТЬ НЕПРАВОМЕРНОСТЬ РЕШЕНИЯ,
ВИНУ, НЕВОЗМОЖНОСТЬ ПРИНЯТЬ ИНОЕ РЕШЕНИЕ,
А ТАКЖЕ УСТАНОВИТЬ НЕБЛАГОПРИЯТНЫЕ
ПОСЛЕДСТВИЯ**

Пункт 7 статьи 81 Трудового кодекса РФ гласит, что трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя. В соответствии с пунктом 45 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» расторжение трудового договора с работником по пункту 7 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ в связи с утратой доверия возможно только в отношении работников, непосредственно обслуживаю-

щих денежные или товарные ценности (прием, хранение, транспортировка, распределение и т.п.), при условии, что ими совершены такие виновные действия, которые давали работодателю основание для утраты доверия к ним. При установлении в предусмотренном законом порядке факта совершения хищения, взяточничества и иных корыстных правонарушений эти работники могут быть уволены по основанию утраты к ним доверия и в том случае, когда указанные действия не связаны с их работой.

Так в каких случаях бывший руководитель может оспорить увольнение по основанию утраты доверия? Что вправе требовать? На чью сторону в таких делах встает суд?

Рассмотрим пример из практики. В конце 2015 года директор — К.Л.В., уволенный по основанию, предусмотренному п. 7 ст. 81 ТК РФ, обратился в Щелковский городской суд Московской области с исковым заявлением к Обществу с ограниченной ответственностью «Ц.Э.», в котором просил «признать увольнение незаконным, изменить запись об увольнении в трудовой книжке, обязать оформить дубликат трудовой книжки, взыскать компенсацию морального вреда, судебных расходов» (дело № 2-4016/15).

В ходе судебного разбирательства было установлено, что с истцом был заключен трудовой договор со сроком действия до проведения годового собрания участников или до окончания срока его проведения — 30 апреля 2015 года. До наступления указанного события К.Л.В. подал заявление о расторжении срочного трудового договора в связи с окончанием срока его действия. Однако позднее он был уволен на основании п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Основанием для такого решения работодателя стало обнаружение при подготовке к годовому собранию единственного участника общества факта ненадлежащего исполнения генеральным директором своих должностных обязанностей, повлекшего причинение значительного ущерба для организации, а именно: был допущен безосновательный вывод активов Общества на крупную сумму, а также безосновательные расходы по получению банковской гарантии.

Суд удовлетворил требования истца на основании следующего. Ответчиком не предоставлены доказательства, подтверждающие факт выявления последствий принятия необоснованного решения истцом, не была создана комиссия для установления необоснованности принятого решения. Кроме того, стороной ответчика не представлено доказательств виновного и неправомерного принятия истцом необоснованного решения, а также того факта, что у истца была возможность принять иное решение, которое не могло повлечь неблагоприятных последствий. Таким образом, ответчиком не были представлены суду доказательства совершения истцом виновных действий,

СУД РЕШИЛ, ЧТО В ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ ДИРЕКТОРА НЕ ВХОДИЛО НЕПОСРЕДСТВЕННОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ ТОВАРНО-МАТЕРИАЛЬНЫХ ЦЕННОСТЕЙ, ЧТО ТАКЖЕ СВИДЕТЕЛЬСТВУЕТ ОБ ОТСУТСТВИИ ОСНОВАНИЙ ДЛЯ УВОЛЬНЕНИЯ В СВЯЗИ С УТРАТОЙ ДОВЕРИЯ

дающих основание для утраты к нему доверия со стороны работодателя, или иные доказательства, которые бы подтверждали совершение истцом таких действий. Суд отметил, что в должностные обязанности истца не входило непосредственное обслуживание товарно-материальных ценностей, договор о полной материальной ответственности с ним не заключался, поэтому установленные фактические обстоятельства не могут являться основанием для применения к истцу дисциплинарного взыскания в виде увольнения по п. 7 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Анализируя данный спор, можно сделать вывод, что при рассмотрении дела суд определяет такие юридически значимые обстоятельства, как факт выполнения работником трудовых обязанностей, непосредственно связан-

ных с обслуживанием денежных или товарных ценностей; факт совершения уволенным работником действий, которые привели к утрате доверия к нему со стороны работодателя; вина работника в совершении указанных действий. При этом для увольнения по основанию утраты доверия работодатель обязан доказать каждое из этих обстоятельств, а также соблюсти все процедуры и формальности. Самого факта заключения необоснованной сделки для увольнения не достаточно, важно доказать неправомерность решения, вину, невозможность принять иное решение, а также установить неблагоприятные последствия. Только при совокупности этих фактов увольнение может быть признано обоснованным и законным.

В рассмотренном примере, несмотря на закрепление в статье 277 Трудового кодекса РФ полной материальной ответственности руководителя организации за прямой действительный ущерб, причиненный организации, суд решил, что в должностные обязанности директора не входило непосредственное обслуживание товарно-материальных ценностей, что также свидетельствует об отсутствии оснований для увольнения в связи с утратой доверия. Однако указание суда на отсутствие договора о полной материальной ответственности представляется излишним, так как такая ответственность напрямую вытекает из закона. Это также подтверждается практикой.

Рассмотрим следующий случай. Так, решением Совета директоров Открытого акционерного общества «Ц.Э.» были досрочно прекращены полномочия Директора М.Л.Э. Трудовой договор был расторгнут на основании пункта 7 статьи 81 Трудового кодекса РФ — в связи с утратой доверия.

Основанием для утраты доверия стал факт выявления при инвентаризации недостачи зерна. По причине отсутствия каких-либо документов, подтверждающих наличие недостачи до вступления Директора в должность, им добровольно была возмещена стоимость недостающего зерна. Часть указанной суммы была внесена на депозит нотариуса, остальные денежные средства уплачены в кассу предприятия.

Однако позднее уволенный директор обратился в Ульяновский районный суд Ульяновской области с иском о взыскании с Общества суммы неоснова-

тельного обогащения и возмещения материального ущерба, а также признании незаконным досрочного прекращения полномочий и расторжения трудового договора, изменении формулировки увольнения (дело № 2-2462/13). Свои требования М.Л.Э. обосновывал тем, что на момент вступления в должность на предприятии уже имелась недостача зерна, что подтверждается документально. Как следует из пояснений истца, он внес на депозит нотариуса и в кассу предприятия денежную сумму в счет погашения недостачи под воздействием Совета директоров и во избежание неблагоприятных для себя последствий в виде увольнения по компрометирующему основанию. Кроме того, М.Л.Э. указал на тот факт, что недостача за период его работы не увеличилась, а уменьшилась, поэтому он считает, что компания неосновательно обогатилась за его счет. Также в обоснование незаконности расторжения трудового договора по пункту 7 статьи 81 Трудового кодекса РФ, истец утверждал, что еще до проведения инвентаризации им было подано заявление об увольнении по собственному желанию, поэтому трудовой договор должен быть расторгнут по данному основанию.

В данной ситуации суд встал на сторону ответчика и отказал в удовлетворении исковых требований в полном объеме. Свое решение суд мотивировал следующим. За организацию, состояние и достоверность бухгалтерского учета в обществе, ответственность несет исполнительный орган общества. Кроме того, руководитель организации несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации, а также возмещает организации убытки, причиненные его виновными действиями. При этом суд не нашел оснований для признания недействительной проведенной инвентаризации. Не представлено было и доказательств того, что на момент инвентаризации на предприятии находилось иное количество зерна. Между тем истцом не оспаривалось и то обстоятельство, что при проведении годовых инвентаризаций во время работы М.Л.Э. недостачи не выявлялись. Доказательств оказания какого-либо воздействия или угрозы со стороны Совета директоров истец суду также не представил. Согласно ч. 4 ст. 248 Трудового кодекса РФ работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. Из

этого следует, что уплаченная истцом сумма является добровольным возмещением причиненного им ущерба предприятию. Поскольку суд пришел к выводу о доказанности факта недостачи зерна на предприятии, которая образовалась в период работы истца генеральным директором, и недостачей товарно-материальных ценностей предприятию причинен материальный ущерб, досрочное прекращение полномочий и расторжение трудового договора по основанию утраты доверия является обоснованным, оснований для изменения формулировки увольнения на увольнение по собственному желанию не нашел. Наличие поощрений, возмещение причиненного ущерба, не являются основанием для признания незаконным увольнения по основанию утраты доверия и изменения формулировки увольнения на увольнение по собственному желанию.

РУКОВОДИТЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ НЕСЕТ ПОЛНУЮ МАТЕРИАЛЬНУЮ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ПРЯМОЙ ДЕЙСТВИТЕЛЬНЫЙ УЩЕРБ, ПРИЧИНЕННЫЙ ОРГАНИЗАЦИИ, А ТАКЖЕ ВОЗМЕЩАЕТ ОРГАНИЗАЦИИ УБЫТКИ, ПРИЧИНЕННЫЕ ЕГО ВИНОВНЫМИ ДЕЙСТВИЯМИ

Как мы видим из данного примера, сам факт отсутствия товарно-материальных ценностей, подтвержденный результатами инвентаризации, может служить причиной утраты доверия к руководителю организации со стороны работодателя и его увольнения по соответствующему основанию. Кроме того, в таком случае организация вправе требовать возмещения ущерба и стоимости недостающего имущества. Следует обратить внимание на важное замечание суда: такое возмещение ущерба не исключает основания для расторжения трудового договора по причине утраты доверия. Так же как и на-

личие каких-либо достижений и поощрений не могут являться причиной для признания такого увольнения незаконным.

Следует отметить, что в рассмотренном примере апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Ульяновской области решение суда было отменено в части отказа в изменении формулировки основания увольнения, и постановлено новое решение: изменить формулировку основания увольнения с п. 7 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации (утрата доверия) на п. 3 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации (по собственному желанию). Однако в остальной части решение суда было оставлено без изменений.

Таким образом, можно сделать вывод, что вероятность оспаривания основания увольнения и признания его незаконным существует довольно высокая. Но при рассмотрении вопроса возмещения причиненного ущерба организации суды всё чаще встают на сторону работодателя.

Так, Московский областной суд вынес апелляционное определение по делу № 33-22938/2014 от 05.11.2014 о возмещении генеральным директором П. ущерба обществу с ограниченной ответственностью «К», в соответствии с которым решение суда первой инстанции об удовлетворении исковых требований оставил без изменения. Судебная коллегия согласилась с выводами суда первой инстанции, исходя из следующего. Решением единственного участника общества П. была освобождена от должности генерального директора и была уволена по п. 7 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ (в связи с утратой доверия). Ответчик, будучи генеральным директором, который в силу закона является материально ответственным лицом, допустила ненадлежащую организацию бухгалтерского учета, что привело к образованию недостачи. Учитывая, что полная материальная ответственность руководителя организации за ущерб, причиненный организации, наступает в силу закона (статья 277 ТК РФ), работодатель вправе требовать возмещения ущерба в полном размере независимо от того, содержится ли в трудовом договоре с этим лицом условие о полной материальной ответственности (Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 года № 52 «О применении судами зако-

нодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю»).

Кроме того, должность «генеральный директор» входит в Перечень, утвержденный Постановлением Минтруда РФ от 31.12.2002 № 85, материально ответственных лиц. Как усматривается из материалов дела, недостача была установлена на основании документов бухгалтерской отчетности, которые составлялись в период трудовой деятельности П. в должности генерального директора. Ответчик, исполняя обязанности руководителя организации, не приняла должных мер по обеспечению надлежащего оформления бухгалтерских документов, с ее стороны имело место нарушение порядка работы с денежной наличностью, что привело к образованию недостачи товаров.

**ФАКТ ОТСУТСТВИЯ ТОВАРНО-МАТЕРИАЛЬНЫХ
ЦЕННОСТЕЙ, ПОДТВЕРЖДЕННЫЙ РЕЗУЛЬТАТАМИ
ИНВЕНТАРИЗАЦИИ, МОЖЕТ СЛУЖИТЬ ПРИЧИНОЙ
УТРАТЫ ДОВЕРИЯ К РУКОВОДИТЕЛЮ ОРГАНИЗАЦИИ
СО СТОРОНЫ РАБОТОДАТЕЛЯ И ЕГО УВОЛЬНЕНИЯ
ПО СООТВЕТСТВУЮЩЕМУ ОСНОВАНИЮ**

Проанализировав данное дело, можем прийти к выводу, что ненадлежащая организация бухгалтерского учета и образование недостачи товара может служить причиной утраты доверия к руководителю организации. Тот факт, что по пункту 7 статьи 81 Трудового кодекса РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае совершения виновных действий только работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, не опровергает возможности его применения к руководителю организации, ведь одна из специфических особенностей статуса руководителя заключается в его материальной ответственности независимо от наличия до-

говора о полной материальной ответственности. Кроме того, работодатель в практически бесспорном порядке может потребовать возмещения ущерба, причиненного действиями руководителя, давшими основание для утраты доверия. И судебная практика является тому подтверждением.

В заключение отметим, что увольнение руководителя организации само по себе является намного более сложной процедурой, нежели увольнение какого-либо иного работника. Ведь расторжение трудового договора по инициативе работодателя — это достаточно серьезный вопрос, который требует тщательного обоснования, соблюдения установленной процедуры и подготовки доказательственной базы. Иначе существует реальный риск не только не уволить руководителя, которому больше не доверяете, но и компенсировать сумму морального вреда, а также судебные издержки.

**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**



Андрей Курч
бизнес-тренер

**НЕ РАЗВИВАТЬ
СЕБЯ, СДЕЛАТЬ
ПОДМЕНУ
ВНУТРЕННИХ
ЦЕЛЕЙ
ВНЕШНИМИ,
ЧУЖИМИ ЦЕЛЯМИ
— ЭТО И ЕСТЬ
ПРЕДАТЕЛЬСТВО
СЕБЯ!**

**Я НИКОГДА НЕ УЧАСТВУЮ
В СПОРАХ, ТАК КАК ЗНАЮ,
ЧТО ПРАВДА — ЭТО ОРУЖИЕ
ВОЙНЫ, И В СПОРАХ
РОЖДАЮТСЯ «ТРУПЫ»,
ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЕ ИЛИ, НЕ ДАЙ
БОГ, РЕАЛЬНЫЕ!**

Елена Туркина

Инвалид: работать нельзя уволить. Где ставим запятую?

Каждый кадровик рано или поздно сталкивается с ситуацией, когда кто-то из работников приносит документ о наличии у него инвалидности. Что делать? Как правильно поступить, чтобы, с одной стороны, не навлечь на предприятие претензии контролирующих органов за допуск сотрудника к работе, которая ему противопоказана, а с другой стороны, обезопасить себя от возможного последующего восстановления такого работника судом при его увольнении? В данной статье мы попытаемся найти ответы на эти вопросы с учетом действующего законодательства и существующей судебной практики.

Необходимо учесть, что само по себе наличие стойкой утраты трудоспособности, т. е. инвалидности, не влечет за собой расторжение трудового договора с таким сотрудником. Увольнение может последовать только в случаях, прямо установленных Трудовым кодексом РФ.

Законодатель предусматривает два основания расторжения трудового договора с работником, получившим инвалидность: это признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном законом порядке (п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ), или же отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением,

**САМО ПО СЕБЕ НАЛИЧИЕ СТОЙКОЙ УТРАТЫ
ТРУДОСПОСОБНОСТИ, Т. Е. ИНВАЛИДНОСТИ, НЕ
ВЛЕЧЕТ ЗА СОБОЙ РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО
ДОГОВОРА С ТАКИМ СОТРУДНИКОМ**

либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

Следовательно, первое, на что следует обратить внимание — это наличие оформленного надлежащим образом медицинского заключения о степени способности работника к трудовой деятельности и наличии противопоказаний. Вопрос о стойкой утрате трудоспособности, как и об ограничении к трудовой деятельности, решается учреждениями медико-социальной экспертизы, и здесь возможны два варианта:

1. Работнику установлена 1 группа инвалидности с ограничением способности к выполнению трудовой деятельности третьей степени — в этом

случае работник является полностью нетрудоспособным, в связи с чем работодатель вправе уволить его по п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ. В таких ситуациях особых трудностей, как правило, не возникает, т.к. 1 группа устанавливается при настолько значительно выраженных расстройствах функций организма, что человек не только реально не способен продолжать работу, но и в повседневной жизни нуждается в посторонней помощи.

2. Работнику установлена 2 или 3 группа инвалидности с ограничением способности к выполнению трудовой деятельности второй либо первой степени. В таких случаях для принятия правильного решения кадровой службе необходимо учесть ряд юридически значимых обстоятельств и соблюсти все необходимые формальности. Возможное увольнение в данной ситуации может иметь место только по п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, и судебные споры в связи с таким увольнением — не редкость, поэтому увольнение по данному основанию стоит рассмотреть более подробно.

Итак, для начала следует выяснить, какие конкретно ограничения к труду имеет данный работник, и может ли он выполнять работу в соответствии с занимаемой им должностью. Для этого необходимо внимательно ознакомиться с программой реабилитации инвалида, которая разрабатывается учреждением медико-социальной экспертизы. Обратите внимание, что вместо привычной ИПР с 1 января 2016 г. утверждена новая форма документа — индивидуальная программа реабилитации и абилитации инвалида — сокращенно ИПРА (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ № 528н от 31.07.2015).

Индивидуальная программа реабилитации или абилитации инвалида является обязательной для исполнения организациями всех форм собственности (ст. 11 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»), следовательно, работодатель не вправе допустить работника к продолжению прежней работы, если такая работа ему противопоказана.

Согласно ст. 73 ТК РФ работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в переводе на другую работу, с его письменного

согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную этому работнику по состоянию здоровья. И только при отказе работника от перевода, либо отсутствии у работодателя такой работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК.

И здесь возникают определенные подводные камни.

Судебная практика. Работник обратился с иском о восстановлении на работе и выплате заработной платы. Мотивировал требования тем, что при установлении третьей группы инвалидности ему была разработана индивидуальная программа реабилитации, согласно которой он мог исполнять свою работу механика с уменьшением объема работ и с учетом противопоказаний: подъем и перенос тяжестей, вынужденное положение тела. Поскольку работа с тяжестями и в вынужденном положении тела в его обязанности не входила, а уменьшить для него объем работ путем сокращения рабочей смены на 1 час работодатель отказался, считает увольнение незаконным. Свой отказ от предложенных работодателем вакансий не отрицал, однако полагал незаконным, что вакансии были предложены ему не сразу при отстранении от работы, а почти через месяц, в связи с чем требует оплаты времени отстранения от работы.

Судом в удовлетворении иска было отказано. Изучив материалы дела, суд пришел к выводу, что с учетом того, что в должностные обязанности истца входило обеспечение исправного состояния транспортных средств и их выпуск на линию, сокращение его рабочей смены было невозможным, т.к. транспорт мог остаться бесконтрольным. Срок, в течение которого работодатель после отстранения от работы обязан предло-

жить имеющиеся вакансии, законом не установлен (решение Советского районного суда г. Липецка от 17.06.2013, дело № 2-4602/13).

Комментарий. В индивидуальных программах реабилитации формулировка «может работать с уменьшением объема работ» встречается достаточно часто. В случаях, когда работник является не сдельщиком, а повременщи-

ком, такая формулировка предполагает сокращение рабочего дня (смены) минимум на 1 час. Однако далеко не при всякой работе можно безболезненно для производства отпустить работника на час раньше. И для признания в подобной ситуации увольнения законным такую невозможность сокращения

рабочего времени в каждом конкретном случае работодателю необходимо будет доказать (в рассмотренном примере ответчику это удалось).

Судебная практика. Работник, уволенный по п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, обратился в суд с иском о признании увольнения незаконным. Полагал, что никаких ограничений для продолжения им выполняемой работы не существует, а результаты проведенной аттестации рабочих мест являются незаконными; кроме того, ему не были предложены все вакансии, и от предложенных вакансий он тоже не отказывался. Кроме того, на момент увольнения он находился на больничном.

При рассмотрении дела судом были выяснены следующие обстоятельства. При установлении инвалидности 3 группы истцу были установлены следующие противопоказания: тяжелый физический труд и работа в ночные смены. В связи с утверждением истца, что условия труда на его рабочем месте наладчика не являются тяжелыми, и аттестация рабочих мест на предприятии проведена неправильно, судом была назначена экспертиза, результаты которой подтвердили, что условия труда на рабочих местах наладчиков относятся к классу 3.2 (вредные второй степени) по фактору тяжести трудового процесса.

Также судом было установлено, что работодателем были предложены истцу все имеющиеся вакантные должности, не противопоказанные ему по состоянию здоровья и соответствующие его квалификации. Те вакансии, которые истцу не предлагались, не являлись для него подходящими в силу медицинских противопоказаний, а также ввиду отсутствия соответствующего образования, навыков работы и квалификации, что подтверждается результатами аттестации рабочих мест, техническими и должностными инструкциями.

Вакансии были предложены истцу в письменном виде под роспись, в сопроводительном письме работнику предлагалось выразить свое мнение о переводе на одну из предложенных вакансий в семидневный срок. В связи с этим суд пришел к выводу, что неполучение ответа в установленный срок по предложенным вакансиям работодателем правомерно расценено как отказ от них, а установленный семидневный срок для принятия решения о переводе является разумным.

Поскольку увольнение по п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ не является увольнением по инициативе работодателя, нахождение истца на листке нетрудоспособности на момент расторжения трудового договора не относится к юридически значимым обстоятельствам.

Изучив все материалы дела, а также результаты проведенной экспертизы, суд в удовлетворении иска отказал (определение Липецкого областного суда от 30.06.2008, дело № 33-1079/2008).

Комментарий. Как показывает практика, в делах о восстановлении на работе ввиду их социальной значимости практически не бывает мелочей. И работодателю, чтобы застраховать себя от возможного проигрыша в суде, стоит еще на стадии оформления необходимых формальностей учесть все возможные варианты и предусмотреть надлежащую доказательственную базу.

Примером того, как небрежное отношение к обеспечению доказательств может повлечь за собой решение суда не в пользу работодателя, может являться следующее судебное дело.

Судебная практика. Истец обратился в суд с иском о восстановлении на работе, указывая, что был уволен по п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в связи с отсутствием работы, необходимой ему в соответствии с медицинским

заклучением. Утверждал, что работа, соответствующая его состоянию здоровья, ему не предлагалась, и от перевода на другую работу он не отказывался.

При рассмотрении материалов дела судом было установлено, что сведения об имеющихся у работодателя вакансиях были вручены истцу под роспись 04.12.2013, и в тот же день он был уведомлен о прекращении трудовых отношений и необходимости получения трудовой книжки. Доказательств отказа работника от предложенной работы суду не было предоставлено. Суд не принял во внимание доводы ответчика о том, что истец впервые был ознакомлен со списком вакансий еще в августе 2013 г., т. к. доказательства такого ознакомления, как и отказа работника от предложенных вакансий, суду предоставлены не были.

В результате исковые требования о восстановлении на работе были удовлетворены (определение Верховного Суда Республики Саха (Якутии) от 26.03.2014, дело № 33-973/2014).

Таким образом, исходя из требований действующего законодательства и существующей практики трудовых споров по данной категории дел, можно посоветовать работодателям следующий алгоритм действий:

1. Выяснить, противопоказана ли сотруднику работа, выполняемая им в соответствии с его трудовым договором, для чего необходимо проанализировать результаты специальной оценки условий труда данного рабочего места (либо аттестации рабочего места, если ее результаты являются действительными), сравнив их с ИПРА работника. Если указанные в программе реабилитации ограничения к трудовой деятельности являются неконкретными, допускающими различное толкование, можно обратиться за письменным разъяснением в учреждение МСЭ, разработавшее программу реабилитации.

2. При наличии противопоказаний к продолжению данной работы работника необходимо отстранить от работы в соответствии со ст. 76 ТК РФ. Заработная плата за время отстранения работнику не начисляется, если иное не установлено локальным нормативным актом организации.

3. Далее определяемся с вакансиями, которые являются для данного работника подходящими с учетом его медицинских противопоказаний и квалификации. Для этого анализируем карты спец. оценки рабочих мест по имеющимся вакансиям, а также должностные инструкции и личное дело работника. Срок, в течение которого работодатель должен предложить имеющиеся вакансии, законодательством не установлен, но затягивать с этим вопросом не стоит, т. к. любой срок должен быть разумным.

4. Вакансии должны быть предложены работнику в письменном виде, под роспись, с указанием даты вручения. При отказе работника от росписи составляется соответствующий акт. Также необходимо указать срок, в течение которого работнику предлагается выразить свое решение о переводе. Такой документ с предложением вакансий может выглядеть следующим образом:

Слесарю ООО «Парус»

Иванову И.И.

В связи с наличием у Вас медицинских противопоказаний к продолжению выполняемой Вами работы предлагаем Вам следующие вакансии, соответствующие Вашей индивидуальной программе реабилитации и абилитации инвалида от «___»_____:

1. _____ оклад _____ руб.

2. _____ оклад _____ руб.

3. _____ оклад _____ руб.

С условиями труда и должностными обязанностями на данных рабочих местах Вы можете ознакомиться в отделе кадров.

Ваше решение о переводе на одну из предложенных вакансий должно быть выражено путем подачи соответствующего заявления на перевод в течение семи рабочих дней с даты получения настоящего уведомления.

Начальник отдела кадров П.П. Петров

**С 1 ЯНВАРЯ 2016 Г. УТВЕРЖДЕНА НОВАЯ ФОРМА
ДОКУМЕНТА — ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
РЕАБИЛИТАЦИИ И АБИЛИТАЦИИ ИНВАЛИДА —
СОКРАЩЕННО ИПРА (ПРИКАЗ МИНИСТЕРСТВА ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РФ № 528Н ОТ 31.07.2015)**

Если ИПРА установлено, что работник может исполнять обязанности по прежней работе с уменьшением объема работ, и объективная возможность уменьшения продолжительности рабочего дня/смены у работодателя имеется, то соглашение об установлении неполного рабочего времени (ст. 93 ТК РФ) также должно быть заключено в письменном виде. Поэтому в этом случае работнику необходимо направить аналогичное уведомление. Следует иметь в виду, что законом предусмотрено безусловное установление сокращенного рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда лишь для инвалидов 1 и 2 групп (ст. 92 ТК РФ, ст. 23 Федерального закона № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»), а инвалиду 3 группы может быть установлено только неполное рабочее время с оплатой пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ (ст. 93 ТК РФ).

5. При невозможности трудоустройства работника в соответствии с медицинским заключением либо отказе работника от перевода на предложенные вакансии (установления неполного рабочего времени) трудовой

договор с работником подлежит прекращению в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Важный момент.

В силу ч. 5 ст. 11 вышеуказанного закона № 181-ФЗ индивидуальная программа реабилитации имеет для инвалида рекомендательный харак-

**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



Владимир Алистархов

Аннулирование трудового договора как способ не выплачивать зарплату

Последние несколько лет российская экономика испытывает все известные трудности, что самым негативным образом сказывается на деятельности бизнеса.

В результате экономического спада в первую очередь страдают представители малого и среднего бизнеса, порог выживаемости которых в условиях спада значительно меньше, чем у крупных компаний.

Соответственно, если у бизнеса появляется масса трудностей, то это сказывается самым непосредственным образом на трудовых взаимоотношениях работодателей и работников.

Работодатели отказываются от своевременной и полной выплаты заработной платы, не уплачивают налоги на работников, не перечисляют на работников взносы в различные государственные фонды.

При таких обстоятельствах значительно ущемляются трудовые права работников, что, конечно же, не является нормой для развитого правового государства.

Но это не все, на что способны работодатели при защите своих «меркантильных интересов», так как зачастую работодатели предпринимают меры, которые исключают возможность для работника работать и получать заработную плату за уже отработанное время.

В данном случае речь идет о незаконном аннулировании трудового договора работодателем по совершенно надуманным причинам.

В настоящей статье предлагаю рассмотреть случай из юридической практики, когда российский работодатель, имеющий задолженность по заработной плате перед иностранным высококвалифицированным специалистом из Франции, аннулировал трудовой договор с работником с целью невыплаты работнику заработной платы за предыдущие периоды.

ОБСТОЯТЕЛЬСТВА ДЕЛА

Осенью 2014 г. между иностранным гражданином, подданным Франции, и российской компанией был заключен трудовой договор, в соответствии с которым гражданин Франции принимался в штат работодателя на должность заместителя руководителя.

Для официального трудоустройства иностранного гражданина в России были оформлены все необходимые документы, в том числе оформлено приглашение на въезд в Российскую Федерацию, получено разрешение на ра-

боту в ФМС РФ, получено пенсионное страховое свидетельство и другие документы.

В соответствии с условиями трудового договора работник приступил к выполнению работы, начиная с 2015 г., и исполнял надлежащим образом должностные обязанности вплоть до октября месяца указанного года.

В октябре 2015 г. работник неожиданно для себя получил от работодателя уведомление об аннулировании трудового договора в связи с тем, что он фактически не приступил к работе, так как в указанный период находился вне пределов Российской Федерации.

**АНУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА
РАБОТОДАТЕЛЬ ПОДКРЕПИЛ ССЫЛКОЙ НА Ч. 4
СТ. 61 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РФ, СОГЛАСНО
КОТОРОЙ ЕСЛИ РАБОТНИК НЕ ПРИСТУПИЛ К РАБОТЕ
В ДЕНЬ НАЧАЛА РАБОТЫ, ТО РАБОТОДАТЕЛЬ ИМЕЕТ
ПРАВО АНУЛИРОВАТЬ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

Аннулирование трудового договора работодатель подкрепил ссылкой на ч. 4 ст. 61 Трудового кодекса РФ, согласно которой если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор.

По мнению работника, таким образом работодатель преследовал цель не выплатить работнику заработную плату за предыдущие несколько месяцев, задолженность по которой составляла внушительную сумму.

Работник, опасаясь дальнейших намерений работодателя, в том числе уведомления ФМС РФ об отсутствии у иностранного гражданина оснований для нахождения его на территории России, обратился за юридической помощью.

Соответственно, совместно работником и юристом был собран пакет документов, подготовлено исковое заявление и направлено в Химкинский городской суд Московской области.

В исковом заявлении были указаны требования работника о признании аннулирования трудового договора незаконным, взыскании с работодателя задолженности по зарплате, компенсации за просрочку зарплаты, взыскании компенсации за моральный вред и судебных расходов, в том числе за юридическую помощь.

К исковому заявлению был приложен расчет задолженности работодателя перед работником по заработной плате, компенсации за задержку зарплаты, суммы компенсации за моральный вред и за юридическую помощь.

ПОЗИЦИЯ РАБОТНИКА В СУДЕ

По мнению работника, аннулирование трудового договора являлось незаконным и необоснованным действием ответчика с целью избежать выплаты задолженности по заработной плате истцу, о чем свидетельствуют следующие доказательства.

1. Довод работодателя в уведомлении об аннулировании трудового договора о том, что работник в первый рабочий день находился за границей РФ, в связи с чем он не вышел на работу, не соответствует действительности, что подтверждается отметками в паспорте работника о въезде в Россию.

2. В суд представлено письменное свидетельство бывшего секретаря работодателя, которая подтвердила, что работник (истец) вышел и приступил к работе по месту работы в назначенный день в соответствии с трудовым договором.

Также бывший секретарь подтвердила факт того, что по поручению работника (истца) выполняла различные задачи.

3. В суд были представлены свидетельские показания, в соответствии с которыми работнику по месту нахождения работы было организовано рабочее место.

4. Контрагенты работодателя в своих письменных показаниях также свидетельствовали, что знают истца, как работника соответствующей компании (работодателя).

5. Работник представил в суд платежные поручения, заверенные банком, с назначением платежей «оплата зарплаты по трудовому договору».

6. Дополнительно в суд было представлено уведомление работодателя, которое он направил в ФМС РФ о работе у него иностранного высококвалифицированного специалиста, что требуется по закону.

7. В суд представлены заверенные копии частной и трудовой виз работника для въезда в Россию.

Также были представлены и другие доказательства, которые свидетельствовали о том, что работник фактически приступил к работе и исполнял должностные обязанности в течение 2015 г. Помимо заработной платы, работник просил суд взыскать с работодателя компенсацию за задержку заработной платы на основании ст.ст. 236, 394 ТК РФ. Моральный вред работник посчитал возможным взыскать на основании ст. 237 ТК РФ, а судебные расходы должны быть взысканы с работодателя на основании ст. 100 ГПК РФ.

ПОЗИЦИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ В СУДЕ

Представитель работодателя, а также генеральный директор и другие представители работодателя, явились только в судебное заседание, когда дело рассматривалось по существу.

В обоснование аннулирования трудового договора работодатель изменил первоначальную свою позицию, в соответствии с которой он утверждал, что трудовой договор аннулирован, так как работник не вышел на работу в положенное время в связи с отсутствием работника на территории России.

В судебном заседании представитель работодателя пояснил, что иностранный работник не мог начать работу, так как на момент начала работы работник въехал в Россию не по трудовой многоразовой визе, а по частной визе.

Работодатель указал, что привлечение работника к работе по частной визе является нарушением порядка привлечения иностранного работника к работе, за что предусмотрена административная ответственность по ст. 18.15 КоАП РФ для работодателя.

Работодатель также в суде настаивал, что иностранный гражданин выполнял работу для работодателя по устному договору оказания услуг.

ТАКИМ ОБРАЗОМ, ПОЗИЦИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ С САМОГО НАЧАЛА ИМЕЛА ПРОТИВОРЕЧИВЫЙ ХАРАКТЕР, ОСНОВАННАЯ, ПО СУТИ, НА СФАЛЬСИФИЦИРОВАННЫХ ДОКАЗАТЕЛЬСТВАХ

С целью подтверждения своих доводов работодатель изменил назначения платежей в платежках о выплате заработной платы с «выплата зарплаты по трудовому договору» на «выплата по договору оказания услуг».

Также работодателем в судебное заседание были привлечены свидетели, генеральный и финансовые директора компании, начальник отдела производства, которые должны были свидетельствовать о наличии между работником и работодателем не трудовых отношений, а отношений на основании договора оказания услуг.

Таким образом, позиция работодателя с самого начала имела противоречивый характер, основанная, по сути, на сфальсифицированных доказательствах.

РЕШЕНИЕ СУДА ПО ДЕЛУ 2-1112/16. АНАЛИЗ

Суд, рассмотрев материалы дела, опросив представителей сторон, исследовав доказательства непосредственно в судебном заседании, 18.02.2016 г. удовлетворил иски работника к работодателю частично.

В частности, суд признал аннулирование трудового договора незаконным, восстановил иностранного гражданина, подданного Франции, на работе, взыскал в пользу работника всю сумму просроченной зарплаты, компенсацию за задержку зарплаты и частично взыскал с работодателя компенсацию за моральный вред с судебными расходами.

В обоснование своего решения суд указал на следующее.

Судом установлено, что между работодателем и работником заключен трудовой договор, работник был принят на соответствующую должность.

Спустя почти год работодатель аннулировал трудовой договор в связи с тем, что работник не приступил к работе.

Разрешая спор в части законности аннулирования, суд исходил из того, что в дело не представлено каких-либо доказательств отсутствия работника на работе в первый рабочий день.

В том числе суду не представлен акт об отсутствии работника на работе и документы о неосуществлении работником своих трудовых обязанностей.

Показания генерального директора работодателя суд не принял как надлежащие, так как они не могут быть положены в основу решения в связи с возможной необъективностью.

Другие свидетели, привлеченные работодателем, в частности финансовый директор и начальник отдела производства, подтвердили, что истец на протяжении 2015 г. присутствовал на работе, имел свое рабочее место.

Суд сослался на платежные поручения, в соответствии с которыми работнику несколько раз начислялась заработная плата работодателем.

К изменению в платежных поручениях назначения платежа с «выплата зарплаты по трудовому договору» на «выплата по договору оказания услуг» суд отнесся критически, так как работодатель не представил в суд соответствующий договор об оказании услуг.

Также суд критически отнесся к доводу работодателя о том, что работник (истец) не вправе работать на территории России, так как в материалы дела работником представлены копии документов, оформленные, в том числе работодателем — принимающей стороной иностранного высококлассного специалиста, подтверждающие право работника на работу в России.

Более того, в материалы дела представлено уведомление работодателем ФМС РФ о работающем у него иностранном специалисте. Данное обстоятельство свидетельствует, что работник приступил к работе.

**ПО МНЕНИЮ СУДА, ЕСЛИ РАБОТОДАТЕЛЬ
НЕЗАКОННО ПРЕКРАТИЛ ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ
С РАБОТНИКОМ, А ДАННЫХ О ЗАРПЛАТЕ НЕ
ПРЕДСТАВИЛ, ТО С РАБОТОДАТЕЛЯ ДОЛЖНА БЫТЬ
ВЗЫСКАНА ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА В СООТВЕТСТВИЕ С
РАСЧЕТОМ РАБОТНИКА, А ТАКЖЕ КОМПЕНСАЦИЯ ЗА
ЗАДЕРЖКУ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

Суд пришел к выводу о незаконности аннулирования трудового договора и о необходимости восстановления истца на работе.

По мнению суда, если работодатель незаконно прекратил трудовые отношения с работником, а данных о зарплате не представил, то с работодателя должна быть взыскана заработная плата в соответствии с расчетом работника, а также компенсация за задержку заработной платы.

Суд пришел к выводу о необходимости взыскания с работодателя компенсации за моральный вред, руководствуясь требованиями ст. ст. 237, 394 ТК РФ.

Удовлетворяя частично исковые требования о взыскании судебных расходов с работодателя, суд указал на то, что судебные расходы взыскиваются с проигравшей стороны на основании ст. 98 ГПК РФ с учетом качества оказанных юридических услуг, сложности дела и категории дела.

Также с работодателя была взыскана государственная пошлина в доход бюджета г.о. Химки Московской области в соответствующей сумме.

Выводы суда, изложенные в решении от 18.02.2016, основаны на объективном и непосредственном исследовании всех имеющихся в деле доказательств. Все обстоятельства, имеющие юридическое значение при рассмотрении дела, установлены судом правильно.

В решении дана надлежащая оценка представленным доказательствам, требования ст.ст. 59, 60, 67 ГПК РФ суд при разрешении дела не нарушил.

ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИЗЛОЖЕННОМУ МАТЕРИАЛУ

Решение Химкинского городского суда вступило в силу в части восстановления на работе иностранного специалиста, что является негативным сценарием для работодателя, так как ему этот факт следует учитывать при планировании своей дальнейшей деятельности.

В остальной части решение суда обжаловано работодателем, что, как минимум, дает ему передышку до момента, когда работник после вступления решения суда в силу с помощью юристов предпримет шаги для взыскания задолженности по зарплате, компенсации за задержку заработной платы и компенсации морального вреда.

В данном случае представляется целесообразным со стороны работника, после вступления решения суда в силу, обратиться с соответствующим заявлением в прокуратуру о привлечении работодателя (должностного лица) к уголовной ответственности.

Согласно ст. 145.1 Уголовного кодекса РФ работодатель может быть привлечен к уголовной ответственности за частичную невыплату заработной платы свыше трех месяцев или полную невыплату заработной платы свыше двух месяцев.

Если же невыплата зарплаты повлекла за собой тяжкие последствия для работника, то на основании ч. 3 ст. 145.1 Уголовного кодекса РФ, работодатель может быть в том числе лишен свободы от двух до пяти лет.

Работодатель также может быть привлечен к административной ответственности за нарушения трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 5.27 КоАП РФ).

При условии, что работодатель ведет официальную деятельность и имеет соответствующий доход, то взыскать задолженность по зарплате не представляется проблематичным путем направления исполнительного документа непосредственно в кредитное учреждение или в службу судебных приставов, которая принудительно взыщет задолженность по зарплате.

**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**

Е.Б. Даньшин

Размер компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении: мнение судов

Отпуск

Работник увольняется. В компании он проработал несколько лет, но в отпуск не ходил или брал его лишь частично. Ему положено выплатить компенсацию за неиспользованный отпуск. Вопрос: за сколько лет ее выплачивать: за два последних года или за все года? Мнения работодателей на этот счет разделились. Более того, существует судебная практика в поддержку обеих позиций. Выясним, на какой стороне численный перевес судебных решений, и какая из позиций лучше мотивирована.

ТК РФ И ПЕРВЫЙ КОММЕНТАРИЙ КС РФ

В статье 127 ТК РФ сказано, что при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. Единственная альтернатива — предоставить сотруднику неиспользованные отпуска с последующим увольнением.

**КС РФ ПОДЧЕРКНУЛ КОНСТИТУЦИОННУЮ
ВЕСОМОСТЬ ПОЛОЖЕНИЙ СТ. 127 ТК РФ — ОНИ
ЯВЛЯЮТСЯ АЛЬТЕРНАТИВНЫМ МЕХАНИЗМОМ
РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВА РАБОТНИКОВ НА ОТДЫХ,
ЗАКРЕПЛЕННОГО В КОНСТИТУЦИИ РФ**

Наиболее авторитетным комментарием данной нормы следует считать правовую позицию Конституционного Суда РФ. Он указал, что данная статья, рассматриваемая во взаимосвязи с другими нормами ТК РФ, представляет собой специальную гарантию, обеспечивающую реализацию конституционного права на отдых для тех работников, которые прекращают трудовые отношения и по различным причинам на момент увольнения не воспользовались своим правом на ежегодный оплачиваемый отпуск (определения от 05.02.2004 № 29-О, от 13.10.2009 № 1097-О-О, от 28.05.2009 № 758-О-О).

Таким образом, КС РФ подчеркнул конституционную весомость положений ст. 127 ТК РФ — они являются альтернативным механизмом реализации права работников на отдых, закрепленного в Конституции РФ. Вместе с тем КС РФ упомянул о том, что данную статью нужно рассматривать во взаимосвязи с другими нормами кодекса. Чтобы понять, как это указание понимают суды, обратимся к судебной практике по конкретным делам.

СУДЫ: КОМПЕНСИРУЕТСЯ ТОЛЬКО ДВА ПОСЛЕДНИХ ГОДА

Пример 1. Бухгалтер проработал в организации с 2005 по 2009 годы и в отпуск ни разу не ходил. Уволился по собственному желанию и подал иск к бывшему работодателю о взыскании невыплаченной заработной платы, а также компенсации за неиспользованный отпуск за весь период работы.

Суд удовлетворил требование о взыскании компенсации за отпуск лишь частично: за период 2008-2009 годов. Свое решение суд объяснил тем, что компенсация за 2005-2008 годы взысканию с ответчика в пользу истицы не подлежит в связи с пропуском установленного ст. 392 ТК РФ 3-месячного срока на обращение в суд с указанным требованием, о применении которого заявлено ответчиком.

Также суд исходил из того, что в силу положений п. 4 ст. 124 ТК РФ запрещается работнику непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд. Однако истица не смогла пояснить, почему она не пользовалась предусмотренным кодексом правом на отпуск, выполняя при этом функции бухгалтера. Ведь ей никто не препятствовал в предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска. Кстати, равно как и ее обращению в судебные органы за восстановлением своего нарушенного права (решение Невского районного суда Санкт-Петербурга от 09.12.2009 по делу № 2-4292/09).

Пример 2. Аналогичным образом разрешил дело другой суд, отказав бывшему гендиректору в удовлетворении требований о взыскании денежной компенсации за неиспользованные отпуска за все годы работы.

Суд также сослался на положения ст. 124 ТК РФ, запрещающей непредоставление работнику ежегодного отпуска в течение двух лет подряд, и злоупотребление истцом, как руководителем ООО, своими правами по предоставлению себе данного отпуска (решение Советского районного суда, отмененное впоследствии апелляционным определением Воронежского областного суда от 13.02.2014 № 33-754).

Пример 3. Бывший работник уже вместе с адвокатом отправился в суд доказывать, что вправе получить компенсацию за более чем 600 дней неиспользованного отпуска. Но судьи отказали и ему.

**ВЫПЛАТУ ДЕНЕЖНОЙ КОМПЕНСАЦИИ ЗА
НЕИСПОЛЬЗОВАННЫЙ ОТПУСК РЕГУЛИРУЕТ
ИСКЛЮЧИТЕЛЬНО СТ. 127 ТК РФ. СТАТЬЯ 124
КОДЕКСА ДАННЫЙ ВОПРОС НЕ РЕГУЛИРУЕТ,
ПОЭТОМУ ЕЕ ПОЛОЖЕНИЯ К ДАННОЙ СИТУАЦИИ
НЕ ПРИМЕНЯЮТСЯ**

Опять суд занял позицию о том, что положения ст. 127 ТК РФ следует применять в совокупности с положениями ст. 124 кодекса, запрещающей непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Для убедительности судьи дополнительно пояснили: основным назначением (целью) ежегодного оплачиваемого отпуска является предоставление работнику времени для отдыха, а не получение сотрудником дополнительных доходов. Именно поэтому законодатель ограничил возможность полностью заменять отпуск денежной компенсацией (апелляционное определение Липецкого областного суда от 04.09.2013 по делу № 33-2339/2013).

Вывод: как видим, в приведенных делах суды не пошли на прямое применение положений ст. 127, а увязали ее с нормами ст. 124 и 392 ТК РФ. Таким образом, создалось впечатление, что они применили положения ст. 127 статьи во взаимосвязи с другими нормами кодекса, — как и предписано в Определениях Конституционного Суда РФ.

ПОВТОРНЫЙ КОММЕНТАРИЙ КС РФ

В 2014 году одна из тех гражданок, дело которой суд разрешил именно таким образом, обратилась в Конституционный Суд. Она поставила вопрос прямо: положения ст. 124 и 127 ТК РФ должны быть признаны неконституционными, поскольку они не допускают выплату компенсации за неиспользованные отпуска уволенному работнику, если он не использовал ежегодный оплачиваемый отпуск более двух лет подряд.

В этот раз КС РФ дал более развернутый комментарий к ст. 127.

К своей прежней позиции он добавил фразу о том, что данная статья по своему буквальному смыслу предполагает выплату денежной компенсации за все неиспользованные отпуска и поэтому не может рассматриваться как нарушающая конституционные права граждан (определение от 29.05.2014 № 1030-О).

ПЕРЕЗАГРУЗКА СУДОВ: КОМПЕНСИРУЕТСЯ ОТПУСК ЗА ВСЕ ГОДЫ

После выхода данного Определения КС РФ судебная практика однозначно складывается в пользу того, что ст. 127 ТК РФ нельзя толковать никак иначе, кроме как буквально: сколько бы лет работник не ходил в отпуск, при увольнении ему выплачивается денежная компенсация за все накопленное законное время отдыха. Хотя, справедливости ради, нужно заметить, что такие решения выносились и в прежние годы, но их было немного. Об этом свидетельствуют апелляционные определения:

— Курского областного суда от 09.06.2015 по делу № 33-1423-2015;

- Верховного суда Чувашской Республики от 13.01.2014 по делу № 33-60/2014;
- Воронежского областного суда от 13.02.2014 по делу № 33-754;
- Красноярского краевого суда от 11.08.2014 по делу № 33-7160/2014;
- Вологодского областного суда от 16.05.2014 по делу № 33-1983/2014;
- Верховного суда Республики Коми от 26.06.2014 по делу № 33-3037/2014;
- Хабаровского краевого суда от 27.03.2013 по делу № 33-2016;
- Ростовского областного суда от 05.04.2012 по делу № 33-3731.

РЕЗЮМЕ

Выплату денежной компенсации за неиспользованный отпуск регулирует исключительно ст. 127 ТК РФ. Статья 124 кодекса данный вопрос не регулирует, поэтому ее положения к данной ситуации не применяются. Что касается упомянутой взаимосвязи ст. 127 ТК РФ с другими нормами кодекса, то внимательное прочтение Определений КС РФ от 2009 года показывает, что суд имел в виду только ст. 114, 116, 120, 122 и 123 кодекса, статья же 124 в этой череде не называлась.

**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**



Николай Демидов

к.ю.н., доцент Западно-Сибирского филиала
Российского государственного университета правосудия (Томск)
E-mail: fra_nickolas@list.ru

Ознакомление работника с положением о премировании: анализ судебной практики

В системе локальных нормативных правовых актов существуют документы, с которыми работодатель обязан ознакомить работника лично и под роспись. Три из них законодательство о труде указывает императивно — правила внутреннего трудового распорядка, коллективный договор (ст. 68 ТК РФ), документы, устанавливающие права и обязанности по обработке персональных данных (ст. 86 ТК РФ). С другими актами работника необходимо знакомить, если они «непосредственно связаны с трудовой деятельностью» (ст. 22, 68 ТК РФ).

На практике большое количество трудовых споров прямо или косвенно связаны с локальными правовыми актами, регламентирующими отношения по оплате труда. Прежде всего это — положение о премировании работников организации. Близким к нему по сути является положение об оплате, однако оно носит по преимуществу информационный характер и не порождает значимого количества конфликтов.

Применительно к положению о премировании трудно однозначно истолковать наличие или отсутствие «непосредственной связи» с трудовой деятельностью. Казалось бы, положение не закрепляет трудовых обязанностей работника, что часто трактуется как суть непосредственной связи. Однако оно предписывает производственные действия, необходимые для получения стимулирующих выплат, определяет негативные аспекты работы и поведения, влекущие депремирование, программирует именно трудовую деятельность работника. Положение о премировании устанавливает качественные характеристики обязанностей, закрепленных в должностной инструкции, трудовом договоре, иных актах. С наличием подписи о прочтении данного документа связаны судебные дела по взысканию с работодателя премиальных выплат, дела о незаконности норм положения о премировании, споры об обязательности выплаты премии для работодателя. В рамках этих дел на работодателя также возлагается материальная ответственность за невыплату начисленной премии согласно ст. 236 ТК РФ, предъявляются требования о возмещении морального вреда.

Необходимо ли знакомить работника с положением о премировании, каковы нюансы и последствия такого ознакомления — позволяет делать выводы судебная практика.

В качестве общего правила можно сделать вывод, что ознакомление с положением о премировании для работодателя не обязательно. В значительном количестве споров факт ознакомления работника с данным локальным актом даже не оговаривается. Претензии на премиальные выплаты разрешаются по-разному, но действие положения распространяется на работника без учета того, доведены ли до его сведения правила преми-

рования (определение Алтайского краевого суда 28.10.2015 № 33-10205; определение Верховного Суда Республики Коми от 30.08.2012 № 33-3785; определение Пермского краевого суда от 13.06.2012 № 33-4693).

Следуя сложившейся традиции, суд порой игнорирует отсутствие подписи работника об ознакомлении с положением о премировании, даже если оно является приложением к коллективному договору (определение Верховного Суда Республики Башкортостан от 17.03.2016 № 33-5065). Такой подход, как думается, ошибочен, так как категория «приложение» означает неотъемлемую составную часть документа. Согласно ст. 68 ТК

**ПРЕТЕНЗИИ НА ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ
РАЗРЕШАЮТСЯ ПО-РАЗНОМУ, НО ДЕЙСТВИЕ
ПОЛОЖЕНИЯ РАСПРОСТРАНЯЕТСЯ НА РАБОТНИКА
БЕЗ УЧЕТА ТОГО, ДОВЕДЕНЫ ЛИ ДО ЕГО
СВЕДЕНИЯ ПРАВИЛА ПРЕМИРОВАНИЯ**

РФ факт прочтения работником коллективного договора должен быть подтвержден его подписью. В позиции суда, таким образом, можно усмотреть не столь уж редкое превалирование обыкновений судебной практики над предписаниями законодательства. Не следует рассчитывать на то, что описанный подход будет разделен и иными судами. Его ошибочность подтверждается и актами иных судов (апелляционное определение Ростовского областного суда от 03.05.2012 № 33-4872; решение Советского районного суда г. Томска от 06.11.2012 № 2-2886). Можно порекомендовать работодателю не делать положение о премировании (об оплате, если оно содержит нормы премирования) приложением к коллективному договору, а утверждать его в качестве самостоятельного локального нормативного правового акта. При некоторой обременительности для документооборо-

та такое решение снимет проблему ознакомления работника с положением о премировании.

Теории и практике трудового права давно известна коллизия обязательности премиальных выплат¹. Как показывает практика, споры об обязательной или диспозитивной природе премии разрешаются в соответствии с содержанием заключенного трудового договора и действующих в организации локальных нормативных актов. Суд признает выплату премии правом работодателя на основании того, что такая норма закреплена в положении о премировании (решение Советского районного суда г. Томска от 29.01.2013 № 2-13). При этом правила положения распространяются на работника безотносительно того, был ли он ознакомлен с его содержанием. Точно так же без подписи работника к нему применяются последовательно все редакции положения о премировании, действовавшие на разных временных отрезках с момента трудоустройства (решение Советского районного суда г. Томска от 28.11.2012 № 2-3105).

В значительном количестве дел суд полагает факт ознакомления работника с положением о премировании аспектом, не имеющим юридического значения. Как следствие, доводы работника о неознакомлении полностью игнорируются, требования о взыскании премии рассматриваются без учета информированности сотрудника о соответствующих локальных нормах (определение Верховного Суда Республики Татарстан от 21.03.2016 № 3304933; определение Санкт-Петербургского городского суда от 16.02.2016 № 33-2660; определение Астраханского областного суда от 08.02.2012 № 33-433). В материалах некоторых дел суд уделяет внимание претензии работника, но отмечает, что ознакомление с положением о премировании не является юридически значимым обстоятельством (определение Московского городского суда от 28.01.2016 № 33-2987).

В случае если суд рассматривает фактор ознакомления работника с положением о премировании, то признает приемлемыми любые способы

¹ Махмутов Ф. Премии — право или обязанность работодателя? // Трудовое право. 2013, № 6. С. 61-78; Иванова М. Споры о невыплате, уменьшении и несвоевременной выплате премий // Трудовое право. 2014, № 2. С. 29-41; Пластинина Н. Премии: право или обязанность работодателя? Анализ спорных ситуаций судебной практики // Кадры предприятия. 2011, № 4. С. 67-76.

такого ознакомления. Существуют общепринятые методы, связанные с проставлением подписи работника в самом локальном акте, в трудовом договоре или на отдельном листе ознакомления². В случае с положением о премировании признается надлежащим также доведение до сведения через общедоступное размещение. Так, Г., работавший в должности торгового представителя, обратился с иском к ООО «Приморский кондитер» о выплате премии. Согласно локальному «Положению об оплате и стимулировании труда торгового представителя по ключевым клиентам», организация в начале каждого месяца информировала сотрудников о вновь установленных показателях эффективности работы через документально оформленные планы продаж. Такая высокая динамика условий премирования объективно обуславливалась спецификой трудовой функции и изменчивостью конъюнктуры рынка. Премия выплачивалась ежемесячно при выполнении показателей эффективности работы, отсутствии дисциплинарных взысканий, добросовестном соблюдении правил внутреннего трудового распорядка. Истец полагал, что данное условие ответчиком было нарушено, поскольку с определенного периода ему без объяснения причин снизили размер премиальной части заработной платы. Судом было установлено, что листы утвержденных планов продаж размещались на информационной доске при входе в офисное помещение и работники беспрепятственно могли с ними ознакомиться. На этом основании довод апелляционной жалобы о том, что истец не был ознакомлен с положениями о материальном стимулировании, был отклонен. В совокупности с прочими обстоятельствами дела (недоказанностью выполнения планов, недоказанностью дискриминации) в выплате премии Г. было отказано (определение Приморского краевого суда от 31.03.2016 № 33-2933).

В другом случае суд отклонил доводы истицы о том, что ее не ознакомили с Положением об оплате (содержащим правила премирования), так как она занимала должность главного бухгалтера, начисляла заработную плату сотрудникам, а, значит, фактически не могла не знать содержания

² Подробнее: Демидов Н. Способы ознакомления работника с локальными нормативными актами организации // Трудовое право. 2016, № 4. С. 61-74.

Положения (определение Самарского областного суда от 21.03.2012 № 33-2542).

Работодатель обязан предоставить работнику возможность изучить содержание положения о премировании, если он предъявляет такое требование (определение Пермского краевого суда от 26.10.2010 № 33-9316). В то же время суд признает обоснованным отказ работодателя выдать работнику копию положения о премировании, так как такая обязанность не возложена на организацию ст. 62 ТК РФ.

**СУД УДЕЛЯЕТ ВНИМАНИЕ ПРЕТЕНЗИИ РАБОТНИКА,
НО ОТМЕЧАЕТ, ЧТО ОЗНАКОМЛЕНИЕ С
ПОЛОЖЕНИЕМ О ПРЕМИРОВАНИИ НЕ ЯВЛЯЕТСЯ
ЮРИДИЧЕСКИ ЗНАЧИМЫМ ОБСТОЯТЕЛЬСТВОМ**

В общем массиве практики встречаются материалы, по которым следует, что суд учитывает факт доведения до сведения работника локальных правовых норм о премировании (определение Ростовского областного суда от 25.02.2016 № 33-3020; определение Красноярского краевого суда от 17.02.2016 № 33-2026; определение Санкт-Петербургского городского суда от 17.04.2014 № 33-6185). Однако это не означает, что данное обстоятельство влияет на итоговое решение. Такие замечания в материалах дела носят констатирующий характер, речь идет скорее о полноте представлений истца-работника о своих правах. Суд фиксирует осведомленность о критериях начисления премии, в частности, о том, что премия не являлась обязательной выплатой и устанавливалась решением руководителя организации (определение Московского городского суда от 28.01.2016 № 33-

3008; решение Сургутского городского суда Ханты-Мансийского автономного округа от 18.04.2011 № 2-1170).

Несмотря на изложенные выше общие правила, существуют обстоятельства и категории дел, при которых ознакомление работника с локальными нормами о премировании становится критически значимым.

Так, проблематика ознакомления работника с локальным нормативным актом о премировании возникает при разрешении вопроса о пропуске срока давности обращения в суд. Рассматривая ходатайство такого рода по делам о взыскании премии, суд оказывается перед необходимостью зафиксировать начало течения срока, т.е. определить момент, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права на получение премии (ст. 392 ТК РФ). Признавая срок исковой давности пропущенным, суд исходит из того, что работник был ознакомлен с положением о премировании, знал правила и даты выплаты премии (определение Московского областного суда от 08.02.2016 № 33-3351). Работник при этом ссылается на то, что не обращался за защитой из-за опасения наступления неблагоприятных последствий со стороны работодателя, однако такие доводы отклоняются (определение Архангельского областного суда от 11.02.2016 № 33-941).

Доведение до сведения работника под расписку положения о премировании является ключевым фактором по спорам об изменении условий труда. В случае если работодатель вводит новое положение о премировании, суд расценивает это как изменение существенных условий трудового договора, регулируемое ст. 74 ТК РФ, и требующее письменного уведомления (определение Верховного Суда Удмуртской Республики от 25.01.2012 № 33-156).

Еще более однозначна ситуация, когда изменяемое работодателем положение о премировании выступает частью коллективного договора — в этом случае любые изменения требуют не только ознакомления работника под расписку, но и согласия сторон коллективного договора (определения Ростовского областного суда от 03.05.2012 № 33-4872 и № 33-4909).

Знакомство с положением о премировании определяет исход дела при иске организации о взыскании с работника возмещения материального ущерба. Так, Томским районным судом истцу ООО «Томнефтегазстрой» было отказано во взыскании с бывшего руководителя организации возмещения материальной ответственности за неправомерно начисленные себе премии. Ключевым обоснованием решения стало отсутствие доказательств того, что до сведения руководителя организации доводилось содержание Положения «Об оплате труда генерального директора, заместителей генерального директора и главного бухгалтера» (решение Томского районного суда Томской области от 30.05.2011 № 2-364).

**ЕСЛИ РАБОТОДАТЕЛЬ ВВОДИТ НОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
О ПРЕМИРОВАНИИ, СУД РАСЦЕНИВАЕТ ЭТО
КАК ИЗМЕНЕНИЕ СУЩЕСТВЕННЫХ УСЛОВИЙ
ТРУДОВОГО ДОГОВОРА, РЕГУЛИРУЕМОЕ СТ. 74 ТК
РФ, И ТРЕБУЮЩЕЕ ПИСЬМЕННОГО УВЕДОМЛЕНИЯ**

Наконец, российская судебная практика ставит применение уголовной ответственности за некоторые преступления в зависимости от знакомства работника с правовыми нормами о премировании. Так, в 2013 г. по ч. 1 ст. 201 УК РФ («Злоупотребление полномочиями») был осужден С., работавший в должности директора МУП «Деденевское ЖКХ». Правонарушение выразилось в том, что С. самовольно увеличил себе заработную плату и ежемесячно премировал себя в размере 100% от заработной платы. Тогда как согласно «Положению о премировании руководителей муниципальных предприятий городского поселения Деденево» премии выплачиваются на основании письменного распоряжения администрации города. С. утверждал, что о существовании Положения узнал только в ходе расследования

уголовного дела, на имеющемся в деле Положении его подписи нет и нет никаких сведений о том, что он был с ним ознакомлен. Однако суд установил, что с главами муниципальных предприятий проводились собрания в администрации г. Деденево, на которых до их сведения доводились все постановления муниципального уровня, а также предоставлялись письменные тексты данных актов. На этом основании С. был признан виновным (приговор Дмитровского городского суда Московской области от 27.02.2013 № 22-2458).

Подытоживая сказанное, следует напомнить, что ни положение об оплате труда, ни положение о премировании не являются обязательными для организации локальными нормативными актами. Работодатель вправе закрепить систему заработной платы в правилах внутреннего трудового распорядка, а стимулирование работников реализовывать без закрепления локальных норм. В этом случае работнику практически невозможно обосновать требования о премиальных выплатах.

ВЫВОДЫ

1. Ознакомление работника с положением о премировании по общему правилу не является обязательным.
2. По искам о взыскании премии суд применяет к работнику нормы положения о премировании независимо от факта ознакомления.

**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**



Юлиана Вахрушева

*Зам. директора юридической компании
ООО «Феникс» г. Ижевск
yu8v@yandex.ru*

Вычитания из доходов работника потерь от брака

Вычитания из заработной платы — вопрос всегда болезненный и конфликтный. Трудовое законодательство подробно не регламентирует порядок, в соответствии с которым производится вычитание из доходов работника, закрепляя лишь общие положения и пределы таких удержаний. Поэтому на практике возникает не мало споров, когда работодатель за действия работника несет ущерб, а работник не готов возместить его. Одной из таких ситуаций являются потери от брака в работе.

Вычитания из заработной платы — вопрос всегда болезненный и конфликтный. Трудовое законодательство подробно не регламентирует порядок, в соответствии с которым производится вычитание из доходов работника, закрепляя лишь общие положения и пределы таких удержаний. Поэтому на практике возникает немало споров, когда работодатель за действия работника несет ущерб, а работник не готов возместить его. Одной из таких ситуаций являются потери от брака в работе.

Согласно ст. 156 ТК РФ, брак, возникший не по вине работника, оплачивается наравне с годными изделиями. Иное дело, если имеет место вина работника. Но вина должна быть подтверждена. Что делать, если работник не признает свою вину и считает, что его работа должна быть оплачена, несмотря на брак?

Важно при этом надлежащим образом:

- 1) документально оформить факт того, что работником допущен брак в работе;
- 2) установить вину работника в допущенном браке;
- 3) установить размер ущерба, причиненного работодателю;
- 4) осуществить удержание из заработной платы в соответствии со ст. 138 ТК РФ.

Итак, оформляем факт того, что в работе допущен брак. Выявление брака оформляется, как правило, соответствующим актом. Форма такого акта утверждается руководителем организации. Следует отметить, что акт о выявлении брака является первичным документом бухгалтерской отчетности. Поэтому он должен содержать обязательные реквизиты, предусмотренные в части 2 статьи 9 Федерального закона от 06 декабря 2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете». Кроме того, в акте целесообразно указать причины брака, количество бракованной продукции, лиц, которые допустили брак.

Как подтвердить вину работника в допущенном браке? Бесспорным доказательством будет являться объяснительная самого работника, в которой он описывает, по каким причинам был допущен брак. Истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт. Если работник в объяснительной признает свою вину,

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

можно считать что вина установлена. Честно говоря, иным образом установить его вину достаточно трудно. В таком случае рекомендуется создать комиссию для установления причин допущенного брака и установления виновных лиц. Акт комиссии будет являться доказательственной базой для защиты в суде, если работник обжалует действия работодателя и требует взыскания удержанной заработной платы.

Комиссия создается на основании приказа руководителя, который помимо состава такой комиссии должен включать в себя цели, порядок и сроки работы комиссии.

Так, в решении Центрального районного суда г. Красноярск по гражданскому делу № 2-5221/2013 от 29.10.2013 года установлено, что Р. обратился в суд с иском к ООО о взыскании задолженности по заработной

плате, компенсации морального вреда, мотивируя свои требования следующим. Истец был трудоустроен в ООО на должность фрезеровщика. В день увольнения истец получил трудовую книжку и справку о начисленной заработной плате, согласно которой задолженность ответчика перед истцом по заработной плате составляет 68700 руб., из которых 10000 руб. истцу было выплачено в качестве аванса. Кроме того, 21134 руб. была удержана из заработной платы Р. в качестве компенсации за брак. Итого, в связи с увольнением начислено 37566 руб. Данная сумма истцу не выплачена, а

**ЕСЛИ ИЗГОТОВЛЕННАЯ ПРОДУКЦИЯ ЯВЛЯЕТСЯ
ПОЛНЫМ БРАКОМ, ТО В ТАКОМ СЛУЧАЕ ТРУД
СОТРУДНИКА НЕ ОПЛАЧИВАЕТСЯ**

кроме того, истец не согласен с удержаниями за брак, поскольку в период работы истец исполнял свои обязанности добросовестно, брака не было.

В силу ст. 138 ТК РФ общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба (статья 248 ТК РФ). При этом статьей 247 ТК РФ на работодателя возложена обязанность до принятия решения о воз-

мещении ущерба конкретными работниками провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов.

Из анализа приведенных норм закона следует, что комиссия, созданная работодателем, должна установить следующее: отсутствие обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника; противоправность поведения работника, причинившего вред имуществу работодателя; вину работника в причинении ущерба; причинную связь между поведением работника и наступившим ущербом; наличие прямого действительного ущерба работодателя. Вместе с тем доказательств, свидетельствующих о том, что работодателем проводилась проверка для установления причин возникновения недостачи, и доказательств наличия причинной связи образования недостачи и виновных действий истца, его вины, ответчиком не представлено.

При таких обстоятельствах суд расценивает удержание из заработной платы за брак, как задолженность по заработной плате перед истцом, и взыскивает с ООО в пользу Р. 58700 рублей.

Вина работника также может быть установлена судом исходя из фактических обстоятельств дела.

Так, в апелляционном определении Липецкого областного суда от 24.12.2014 № 33-3497/2014 суд установил, что доводы истцов А. и Н. о том, что штамп не имеет маркировки, позволяющей его установить безошибочно, что отсутствует измерительный инструмент для определения параметров готового изделия, обоснованно были отвергнуты судом в качестве основания для освобождения работников от ответственности, поскольку после наладки линии, установки штампа и выпуска первых деталей истцы Н. и А. обязаны были проверить правильность установки штампа и следить за работой оборудования. Из объяснений А. также следует, что они длительное время работают в таких условиях, и такой случай с ними произошел впервые, из чего следует вывод о том, что каких-либо особых условий,



**Татьяна
Федонникова**

«МОЛКОМ»

**ПРАКТИКА ПОКАЗЫВАЕТ,
ЧТО В «НЕРАБОЧИХ»
УСЛОВИЯХ МОМЕНТАЛЬНО
ВЫЯВЛЯЮТСЯ
НЕЭФФЕКТИВНЫЕ
ПРОЦЕССЫ**

не зависящих от работников, которые могли бы повлиять на выпуск брака, в указанный день не было. Соответственно, работодатель вправе был применить к ним меру ответственности, которая не противоречит нормам ТК РФ. Доводы истца К. о том, что он надлежащим образом затянул упор и замерил первую деталь, которая соответствовала всем требованиям, и что винт стопора ослаб из-за того, что оборудование уже старое, судебная коллегия находит несостоятельными. Как следует из материалов дела, в процессе проверки причины выпуска бракованной продукции К. давал письменные объяснения о том, что он недостаточно затянул винт стопора на станции, и в процессе производства стопор сдвинулся на несколько мм, что привело к выпуску бракованных деталей. Ссылка истца на то, что оборудование уже старое, поэтому от него не зависело, ослабнет упор во время работы или нет, не может быть принята во внимание, так как на этом

ЕСЛИ РАБОТНИК НЕ СОГЛАСЕН ДОБРОВОЛЬНО ВОЗМЕСТИТЬ СУММУ ПРИЧИНЕННОГО УЩЕРБА, ТО РАБОТОДАТЕЛЬ МОЖЕТ ВЗЫСКАТЬ ЕЕ В БЕССПОРНОМ ПОРЯДКЕ ЛИШЬ В СЛУЧАЕ, КОГДА СУММА УЩЕРБА НЕ ПРЕВЫШАЕТ СРЕДНЕМЕСЯЧНОГО ЗАРАБОТКА РАБОТНИКА

оборудовании истец, как и другие работники, работают длительное время, но выпуск бракованной продукции является единичным случаем. На основании данных показаний суд установил вину работников в допущенном браке.

Как установить размер ущерба работодателя, причиненного работником, допустившим брак?

Учитываются прямые убытки работодателя, связанные с перерасходом сырья, затратами на электроэнергию, теплоэнергию, выплатой заработной платы работникам, исправляющим брак, выплатой налогов и иных обязательных платежей и пр.

При этом следует иметь в виду, что брак по вине работника может быть частичным (исправимым) или полным (неисправимым) (ст. 156 ТК РФ). От этого также зависит размер ущерба от брака. Помимо этого, если изготовленная продукция является полным браком, то в таком случае труд сотрудника не оплачивается. Частичный брак оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от степени годности изготовленной продукции.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

Удержание из заработной платы осуществляется в соответствии со ст. 138 ТК РФ. Согласно указанной статье общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику. Если работник согласен полностью возместить причиненный ущерб, необходимо оформить соглашение в письменной форме, которое содержит в себе основание, размер, сроки и порядок оплаты работником причиненного ущерба, подписанное обеими сторонами.

Кроме того, следует помнить, что если работник не согласен добровольно возместить сумму причиненного ущерба, то работодатель может взыскать ее в бесспорном порядке лишь в случае, когда сумма ущерба не превышает

среднемесячного заработка работника (ст. 248 ТК РФ). В ином случае сумму ущерба можно взыскать с работника только в судебном порядке.

Удержание из заработной платы осуществляется на основании соответствующего приказа руководителя организации, с которым работник знакомится под роспись.

Решением Красноглинского районного суда г. Самары от 19 июля 2011 г. по делу № 2-1148/2011 о взыскании незаконного удержания из заработ-

**УДЕРЖАНИЕ ИЗ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКА
ЗА ДОПУЩЕННЫЙ ИМ БРАК — ЭТО ПРАВО, А НЕ
ОБЯЗАННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ**

ной платы суд установил, что Ч. устроился по трудовому договору на должность сборщика форм. С его заработной платы было незаконное удержание денежной суммы за брак в размере 5552,76 руб. Так как такого рода удержания у предыдущих сборщиков форм были систематическими, он обратился в Государственную инспекцию труда в Самарской области о незаконном удержании из заработной платы без издания приказа и надлежащего служебного расследования. Государственной инспекцией труда была проведена проверка законности удержания суммы материального ущерба с работника Ч. В результате были установлены нарушения трудового законодательства, связанные с надлежащим оформлением удержания сумм материального ущерба. В нарушение ст. 248 ТК РФ удержание сумм произведено без приказа и надлежащего служебного расследования, причем в сумме, превышающей установленный законом размер удержания из заработной платы. Ему была возвращена сумма в полном объеме.

Соблюдение порядка удержания из заработной платы работника за допущенный им брак, правильно оформленная первичная документация обеспечат защиту имущественных интересов работодателя перед причинившим ущерб работником.

Согласно апелляционному определению Липецкого областного суда от 24.12.2014 № 33-3497/2014 первичная профсоюзная организация обратилась в суд с исками в защиту интересов работников - членов профсоюза К., А., Н. о признании незаконными приказов о взыскании с них ущерба в размере заработной платы за допущенный брак. В обоснование требований истцы ссылались на то, что из-за допущенной ошибки К. была изготовлена бракованная продукция, а А. и Н., производя переналадку линии, допустили ошибку, что привело к изготовлению бракованной продукции. Считают приказы незаконными, так как ранее за подобные ошибки только лишали премии, кроме того, брак должны были заметить раньше другие контролирующие службы, что уменьшило бы размер ущерба.

**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**



**Наталья
Аншина**

Oasis



ЧТОБЫ У ЛЮДЕЙ БЫЛА ВРАЖДЕБНОСТЬ К КОМПАНИИ ПЕПСИ-КОЛА

**БОЛЬШАЯ ПРОБЛЕМА —
ИНЕРТНОСТЬ ЛЮДЕЙ:
ОНИ ХОТЯТ ПРИХОДИТЬ В
КОМФОРТНЫЕ УСЛОВИЯ
НА РАБОТУ, ПОЛУЧАТЬ
ДЕНЬГИ И НИКУДА НЕ
ДВИГАТЬСЯ**



Ольга Москалева

Юрисконсульт
moskaleva-o@yandex.ru
<https://rospravosudie.com/>

Моряки сегодня — проблемы трудовых отношений

Профессию моряка справедливо можно называть не только сложной, опасной, но и достаточно специфичной с точки зрения регулирования трудовых отношений. Трудовая деятельность представителей данной профессии регулируется несколькими нормативными актами, во-первых, ТК РФ, который применяется в общей части, поскольку не содержит специальных норм, а, во-вторых, КТМ, в разделе 4 которого говорится об экипаже судна. Эти документы являются основными, но помимо них существует еще ряд документов, регламентирующих в том числе и трудовые отношения — это уставы службы на судах, дисциплинарные уставы и различные тарифные соглашения.

К слову, проблемы у моряков те же самые, что и у представителей всех прочих профессий. Это в первую очередь не выплата или несвоевременная выплата заработной платы, необходимость работать сверхурочно без оформления необходимых документов и, соответственно, без оплаты, не признание работодателем отношений трудовыми. Такие дела составляют большую часть судебной практики.

В следующем примере есть практически все из перечисленного.

Пример. Решение Первомайского районного суда г. Мурманска по делу № 2- 327/11 от 28.02.2011.

Р. обратился в суд с иском к ООО «***» о взыскании задолженности по заработной плате, отпускных, в обоснование которого указал, что работал в должности капитана в ООО «***». За период работы ответчиком в полном объеме не выплачена заработная плата с учетом работы сверх установленной нормы, отпускные.

Представитель истца иск поддержал. Дополнительно указал, что трудовой договор с Р. не заключался, однако истец был направлен для исполнения обязанностей капитана, в связи с чем отношения с ООО «***» должны быть признаны трудовыми. Команда в достаточном количестве укомплектована не была. Должно было работать не менее 23 человек, фактически работало 7. За период работы заработная плата не выплачивалась. В связи с отсутствием членов команды, Р. вынужден был работать сверхурочно, что подтверждается записями в судовом журнале. Табели учета рабочего времени составлены без учета сверхурочной работы и не все подписаны истцом, в связи с чем за работу сверхурочно должна быть взыскана заработная плата в соответствии с данными судовых журналов из расчета оплаты первых двух часов в полуторном размере, оставшегося времени в двойном размере.

Представитель ответчика иск не признал, пояснил, что с истцом были заключены договоры гражданско-правового характера, а именно договоры возмездного оказания услуг, в соответствии с условиями которого Р.

обязался выполнять услуги капитана судна, и некоторые договоры Р. подписаны, в связи с чем никакие выплаты, кроме оплаты по договорам, производиться не должны. Никаких распоряжений и направлений на работу сверхурочно не выдавалось. Требований о работе свыше установленной нормы также не выставлялось.

Суд находит иск подлежащим удовлетворению частично. Р. работал в должности капитана на судне в период с *** по ***. По мнению суда, обоснованы требования истца о признании отношений трудовыми. В обоснование возражений об отказе в удовлетворении требований о признании отношений трудовыми ответчиком представлены договоры возмездного оказания услуг, в соответствии с которыми Р. обязался выполнять услуги капитана. В части договоров подписи истца нет. Р. был допущен руководителем ООО «***» на судно для выполнения обязанностей капитана, и представленные договоры не являются договорами гражданско-правового характера, поскольку не отвечают требованиям положений гражданского законодательства. Кроме того, большинство договоров не подписаны истцом. Истец не выполнял определенные услуги, а выполнял обязанности капитана.

Суд приходит к выводу о том, что между ООО «***» и Р. имели место трудовые отношения, к ним должны применяться положения трудового законодательства.

Также суд считает, что поскольку в установленные сроки заработная плата и компенсация за отпуск не выплачены, требования о взыскании задолженности обоснованы и подлежат удовлетворению.

Вместе с тем суд находит не подлежащими удовлетворению требования истца о выплате заработной платы за сверхурочную работу. Данных, свидетельствующих о количестве отработанных членами команды, в том числе истцом, сверхурочных и ночных часов табели учета рабочего времени не содержат. Каких-либо достоверных сведений и документов, на основании которых рассчитаны сверхурочные и ночные часы работы истца, суду не представлено. Также в табелях, которые являлись основанием к начис-

лению заработной платы, ссылок на источник информации о количестве сверхурочных и ночных часов не имеется. Приказы о привлечении членов команды к сверхурочным работам не издавались. На основании данных судовых журналов, согласно которым истец обосновывает требования о взыскании денежных сумм за работу сверхурочно, расчет не может быть произведен, поскольку данная документация не является первичной и основной для начисления выплат.

Иск удовлетворен частично.

Все перечисленные проблемы являются общими для всех. Но есть и такие дела, которые отражают специфику работы на флоте.

Первое, о чем стоит сказать, это не вполне обычный порядок заключения трудового договора. Формально в его заключении участвуют две стороны,

**ПРИКАЗЫ КАПИТАНА ДОЛЖНЫ БЕСПРЕКОСЛОВНО
ВЫПОЛНЯТЬСЯ ВСЕМИ НАХОДЯЩИМИСЯ НА СУДНЕ,
И ИХ НЕИСПОЛНЕНИЕ ИЛИ НАРУШЕНИЕ ВЛЕКУТ
НАЛОЖЕНИЕ ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ**

работник и работодатель, от последнего выступает судовладелец, но фактически сторон, три. Если так можно сказать, третьей стороной трудового договора выступает капитан судна. Без его согласия ни один из членов экипажа не может быть нанят на судно, это отдельно закрепляется в п. 2 ст. 57 КТМ, и подчеркивает особый статус капитана. При этом капитан не наделен правами работодателя в части самостоятельного заключения трудового договора или его расторжения, это прерогатива судовладельца. Но капитан, будучи представителем работодателя на судне, может накладывать дисциплинар-

ные взыскания, и здесь мы видим дела об оспаривании этих взысканий, причем ответчиком выступает судовладелец. Важность личностных отношений в данной сфере, отдельно подчеркивается даже в КТМ, капитан сам формирует команду, и он же является ответственным за жизнь и здоровье всех членов экипажа и прочих находящихся на судне лиц. Приказы капитана должны беспрекословно выполняться всеми находящимися на судне, и их неисполнение или нарушение влекут наложение дисциплинарного взыскания.

Пример. Решение Октябрьского районного суда г. Мурманска по делу № 2-796/2012 от 18.06.2012.

А. обратился в суд с иском к ООО «...» — о признании незаконным увольнения с должности 3-го помощника капитана согласно ч. 5 ст. 81 ТК РФ.

Считает увольнение незаконным, поскольку формальным поводом к увольнению явилось наличие двух приказов по судну о его наказании, однако в обоих случаях неисполнение трудовых обязанностей происходило по уважительной причине, а приказы явились следствием конфликтных отношений с капитаном судна. Просит суд признать увольнение незаконным, изменить формулировку увольнения на увольнение «по собственному желанию». В судебном заседании А. на иске настаивал. Пояснил суду, что свою подпись об ознакомлении с приказом он не ставил. Об издании приказов не знал. Представители ответчика в судебном заседании иск не признали. Пояснили, что увольнение А. произведено законно и обоснованно в связи с нарушением им трудовой дисциплины.

Суд не находит оснований для удовлетворения иска. В судебном заседании установлено, что А. был принят на работу в ООО «...» на должность 3 помощника капитана. Приказом капитана за невыход на вахту и невыход на работу А. объявлен выговор. С приказом А. ознакомлен, что подтверждается подписью. Приказом капитана за оставление ходового мостика в 00 ч. 10 мин. при нахождении судна в море А. объявлен выговор. Принято решение ходатайствовать перед руководством о списании А. с судна. Подпись А. об ознакомлении с приказом присутствует. Приказом ООО «...» А. уволен с

должности за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей.

Суд приходит к выводу о правомерности применения дисциплинарных взысканий.

Работа на судах флота рыбной промышленности попадает под отдельную категорию работников. На них распространяется действие уставов, кодексов и положений о дисциплине, утверждаемых Правительством РФ (ст. 189 ТК РФ), Федеральным агентством по рыболовству РФ, а также международных конвенций. Согласно пояснениям ответчика, исходя из судового расписания стояночных вахт в порту, вахтенный третий помощник капитана А. прибыл около 09:00 часов на борт судна для несения стояночной вахты и привел с собой на судно собаку, несмотря на запрет капитана. В целях соблюдения санитарных норм на судне капитан приказал А. отвезти собаку домой и прибыть на борт судна к 16 часам для несения вахты. В его отсутствие вахту нес сам капитан. Однако А. к назначенному времени не прибыл и не появился в этот день на судне, никак не известив об этом капитана, на звонки капитана не отвечал. Согласно графику несения стояночных вахт у А. должен был быть выходной день. Однако так как А. не стоял вахту, и за него нес вахту капитан судна, для него тот день не мог считаться днем отдыха, следовательно, он должен был прибыть на судно, однако на судне не появился, капитана о причинах неявки не уведомил. Хх.хх.хх А. прибыл на судно только к 13.00, о чем имеется рапорт капитана. На основании вышеизложенного капитаном судна был издан приказ о наложении дисциплинарного взыскания в форме выговора. Указанные действия А. являются нарушением Устава службы на судах рыбопромыслового флота РФ, в силу ст. 29 которого «капитан издает приказы по судну. Распоряжения капитана в пределах его полномочий подлежат беспрекословному исполнению всеми находящимися на судне лицами». Довод истца об отсутствии у него денежных средств для повторного проезда к месту работы судом оценивается критически. В связи с изложенным действия работодателя по учету дней в таблице рабочего времени как прогулов считаются обоснованными. Кроме

того, судом установлено, что на выходе судна из Кольского залива вахтенный 3-й помощник капитана А. после несения ходовой вахты на мостике с 20 до 24 ч., не дождавшись сменяющего его 2-го помощника капитана, самоустранился от исполнения обязанностей вахтенного помощника капитана и самовольно покинул ходовой мостик в 00.10 МСК. Истец указывает, что 2-й помощник капитана задержался с принятием вахты более чем на 10 мин., в связи с чем, при наличии капитана на мостике, он покинул вахту. Однако суд считает, что указанные действия несущего вахту помощника капитана не соответствуют МК ПДМНВ-78, ст. 166, 167, 173, 174 Устава службы на судах рыбопромыслового флота РФ, ст. 1.3.6. Наставления по организации штурманской службы на судах рыбопромыслового флота. Согласно МК ПДМНВ-78 Гл. VIII Ч. 4-1 ст. 24: «Вахтенный помощник капитана должен: 1. нести вахту на ходовом мостике; 2. не оставлять мостик ни при каких обстоятельствах без должной замены; 3. продолжать нести ответственность за безопасность плавания судна, несмотря на присутствие на ходовом мостике капитана до тех пор, пока он не будет специально проинформирован о том, что капитан принял на себя такую ответственность, и это будет обоими понято», Уставу службы на судах рыбопромыслового флота РФ ст. 166: «при возникновении каких-либо сомнений или при необходимости помощи лицо, несущее вахту, обязано немедленно поставить об этом в известность своего начальника по вахте», ст. 167: «никто из вахтенных без разрешения своего начальника по вахте не имеет права оставлять пост (рабочее место) или передавать кому-либо исполнение своих обязанностей», ст. 173: «вахтенный помощник капитана возглавляет всю вахтенную службу на судне и подчиняется непосредственно капитану», ст. 174: вахтенный помощник капитана обязан «своевременно извещать капитана в случаях любых нарушений или сомнений по ходу вахты». Согласно ст. 1.3.6. наставления по организации штурманской службы на судах рыбопромыслового флота вахтенный помощник капитана во время несения ходовой вахты «постоянно находится на мостике, заходит в штурманскую рубку лишь на время, необходимое для выполнения штурманских обязанностей, лично убедившись в том, что положение судна относительно других судов безопасно, и во время

его отсутствия будет осуществляться надлежащее наблюдение». Таким образом, А. не имел права ни при каких условиях в данной ситуации покидать мостик судна, следовавшего ходом, а должен был доложить о сложившейся ситуации капитану, получить от него соответствующие указания и строго их исполнять. А. проигнорировал указания капитана по дальнейшим действиям и самовольно оставил мостик без обеспечения надлежащего наблюдения за окружающей обстановкой. Письменные объяснения по факту оставления мостика А. давать отказался, о чем составлен акт. На основании вышеизложенного капитаном был издан приказ о наказании А., с которым он ознакомлен под роспись без возражений с его стороны.

В иске отказано.

ДЛЯ ТЕХ, КТО ТРУДИТСЯ НА ФЛОТЕ, СУЩЕСТВУЮТ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ПРАВИЛА ПОВЕДЕНИЯ, ПРОПИСАННЫЕ В ДИСЦИПЛИНАРНЫХ УСТАВАХ, ЧТО ВЫЗВАНО ОСОБОЙ СПЕЦИФИКОЙ ПРОФЕССИИ, И В ЭТИХ СЛУЧАЯХ УЖЕ НЕЛЬЗЯ БУДЕТ ССЫЛАТЬСЯ НА «ПЛОХИЕ» ОТНОШЕНИЯ С КАПИТАНОМ

Как уже было сказано в начале, для тех, кто трудится на флоте, существуют дополнительные правила поведения, прописанные в дисциплинарных уставах, что вызвано особой спецификой профессии, и в этих случаях уже нельзя будет ссылаться на «плохие» отношения с капитаном, и суд будет более строго подходить к рассмотрению подобных дел, поскольку в данном случае речь идет о жизни и здоровье всех находящихся на судне лиц.

Все члены экипажа имеют право на репатриацию. Этот термин означает возвращение в страну гражданства, постоянного проживания или происхож-

дения лиц, оказавшихся в силу различных обстоятельств на территории другого государства.

В соответствии с ч. 1 ст. 58 КТМ РФ моряк имеет право на репатриацию в случае заболевания, травмы либо кораблекрушения. Ее осуществляют и при расторжении трудового договора по инициативе судовладельца или члена экипажа судна по истечении срока, указанного в уведомлении, сделанном в соответствии с трудовым договором. Производится репатриация за счет судовладельца.

Здесь немного подробнее следует сказать о ситуации, когда договор с членом экипажа расторгается по инициативе работодателя, т.к. в данном случае расходы на репатриацию, произведенные работодателем, взыскиваются с бывшего работника.

Пример. Решение Ленинградского районного суда по делу № 2-3437/12 от 22.06.2012.

ОАО «...» обратилось с иском к С. о возмещении материального ущерба, указывая, что ответчик работал в ОАО «...» и выполнял работу на судне БМРТ «Капитан Фалеев». В связи с нарушением трудовой дисциплины — распитием на борту судна спиртных напитков и нахождением на судне в нетрезвом состоянии, что строго запрещено Уставом, ответчик был переведен в пассажиры. В случае исключения работника из состава экипажа работодатель обязан осуществить при первой возможности доставку списанного члена экипажа в порт приписки судна. В связи с убытием с борта судна ответчик был с судна списан и направлен в порт приписки судна.

При списании члена экипажа с судна работодатель обязан осуществить репатриацию (доставку в порт приписки судна) списанного члена экипажа. Так как судно на дату исключения ответчика из членов экипажа находилось в иностранном порту, работодателю пришлось содержать за собственный счет ответчика (питание и проживание на судне в качестве пассажира) до оформления пакета документов, необходимого для репатриации. Бесплатно питание и проживание работодатель обязан предоставлять только членам экипажа судна при осуществлении ими трудовой деятельности. В

соответствии с п. 5 ст. 58 КТМ РФ в случае, если причины, вызвавшие репатриацию члена экипажа судна, возникли по вине члена экипажа судна при исполнении им трудовых обязанностей, судовладелец имеет право на возмещение расходов, связанных с репатриацией. В настоящее время за ответчиком имеется задолженность, которая возникла в связи с переводом члена экипажа в пассажиры за дисциплинарные правонарушения.

Ответчик иск признал.

Иск удовлетворен.

Еще одна специфическая особенность профессии — при нарушении Устава член экипажа переводится в пассажиры и доставляется в порт приписки судна за свой счет. Если в других случаях ущерб взыскивается с работника только в случае причинения ущерба имуществу работодателя, то здесь бывший член экипажа будет выплачивать работодателю расходы на свое содержание, если не докажет, что не нарушал Устава.

**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**

Роман Власов

юрист адвокатского бюро КИАП

Авторское право и компания. Немало сложных проблем

Авторское право



Какие похожие дела Вам приходилось вести в судах?

— Споры, возникающие из правоотношений, рассмотренных в статье, являются достаточно распространенными. Поэтому мы неоднократно представляли интересы как работников, так и работодателей в схожих спорах.



Какие типичные ошибки совершают компании, превентивно защищая свою интеллектуальную собственность?

— Работодатель, как правило, стремится закрепить за собой права на все результаты, которые создает работник в период работы в компании, и которые имеют отношение к бизнесу компании. Такие условия иногда даже включают в трудовые договоры, не особо заботясь о правовом обосновании таких притязаний. Однако по закону работодатель вправе претендовать только на то, что создано работником в рамках выполнения служебных обязанностей или прямого задания работодателя, а не вообще в период работы.

Во избежание конфликтов следует четко регламентировать трудовые обязанности работников в трудовом договоре и/или должностной инструкции и формализовать выдачу заданий работникам в случаях, когда их работа может привести к созданию охраняемых результатов. Это позволит и работодателю, и работнику четко понимать их права и обязанности по отношению друг к другу.

Вторая распространенная ошибка, связанная с первой – запреты на создание конкурирующих продуктов в будущем или работу на конкурирующие организации (т.н. non-compete obligations). Такие запреты и ограничения по нашему праву ничтожны, часто они встречаются в контрактах, изначально составленных для иностранной юрисдикции, но плохо адаптированных для российских реалий.

Бороться с разработкой конкурирующих продуктов можно, пожалуй, только путем тщательной защиты коммерчески ценной информации, которую работник узнает при работе в компании, в режиме коммерческой тайны. Соблюдение режима коммерческой тайны не гарантирует, конечно, успешного пресечения параллельных разработок бывших и действующих сотрудников (т.к. надо доказать связь между параллельным продуктом и охраняемой информацией), но пренебрежение этим режимом делает такое пресечение практически невозможным.

Можно также выделить ситуации, когда вознаграждение работников, положенное им за создание служебных результатов интеллектуальной деятельности, включают в трудовые выплаты (заработную плату). По своей правовой природе эти вознаграждения не относятся к оплате труда, а подлежат выплате на основании гражданско-правовых договоров с авторами. Чтобы избежать исков со стороны авторов и присуждения выплат судом (в этом случае они могут быть существенными), компаниям стоит сразу задумываться о разработке политик поощрения работников за создание результатов интеллектуальной деятельности и исправно заключать договоры о выплате вознаграждений на основании этих политик. Практика показывает, что при регламентированной политике назначения и выплат вознаграждений споры с авторами носят единичный характер.



Трудовой договор и создание произведений интеллектуальной собственности. Какие пункты Вы бы рекомендовали вносить и как их прописывать?

— В трудовом договоре и/или должностной инструкции необходимо четко описывать трудовую функцию работника и механизм распределения прав на результат интеллектуальной деятельности между работодателем и работником, согласно которому имущественные права на результат интеллектуальной деятельности, созданный работником в рамках его трудовой функции, принадлежат работодателю. Более того, как отмечалось выше, могут потребоваться письменные задания в случае, если работа

может привести к созданию охраняемого результата, но по своему характеру эта работа не очень соответствует трудовой функции работника по договору или по инструкции.

Не будет лишним регламентировать процесс передачи прав на служебное произведение и описание механизма подтверждения действительного использования результата интеллектуальной деятельности.

Важный вопрос касается права автора произведения на имя. Зачастую работодатели не хотят указывать имена авторов на служебные произведения. В этом случае можно договориться о том, что работник пользуется своим правом на анонимность и просит не указывать его имени.

Отдельно стоит обратить внимание, что для урегулирования вопроса о выплате вознаграждения за создание и использование служебного произведения необходимо заключение дополнительного соглашения.



Использование знаний и секретов, полученных во время работы в одной компании. Какие есть возможности у работодателя не допустить их применения в других фирмах работником?

**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**

**Ирина
Логунова**



«Светлана-К»

**МЫ ГОТОВЫ
УКОМПЛЕКТОВЫВАТЬ
СЛУЖБУ ПРОДАЖ
ИСКЛЮЧИТЕЛЬНО ТАКИМИ
«ВЕЗУНЧИКАМИ»,
ТАК КАК В ОБЩЕНИИ
С КЛИЕНТАМИ ИХ
НЕСТАНДАРТНОЕ
МЫШЛЕНИЕ И ТАЛАНТЫ
БУДУТ ПРОСТО НЕОЦЕНИМЫ**