



Сергей Слесарев

Кошмар работодателя — работники наступают?

Павел Хлебников

Споры и ошибки при увольнении в связи с изменением организационных и технологических условий

Ольга Трудовская

Много шума — из-за чего?

Сергей Слесарев

Увольнение за мошенничество

Елена Бутаева

Трудовой кодекс России «на страже» интересов беременных женщин: нормы права и судебная практика

Елена Кистанова

Проблемы оплаты экспертам вознаграждения за подготовку судебной экспертизы в арбитражном и гражданском процессе

А.В. Тайсина

Анализ служебной записки для решения вопроса о привлечении к дисциплинарной ответственности

И.А. Коссов

Как оформить снятие дисциплинарного взыскания

Работники наступают... (мнение
С. Слесарева в  -4)

Как? Они, как и работодатели, учатся
и изменяются в тактике и стратегии
трудовых отношений.

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.

Дискуссия



Сергей Слесарев

Кошмар работодателя — работники наступают? ...5

Увольнение



Павел Хлебников

Споры и ошибки при увольнении в связи с изменением организационных и технологических условий15

Ольга Прудовская

Многошума — из-за чего?25



Сергей Слесарев

Увольнение за мошенничество31

Декрет



Елена Бутаева

Трудовой кодекс России «на страже» интересов беременных женщин: нормы права и судебная практика43

Гонорары

Елена Кистанова

**Проблемы оплаты экспертам вознаграждения
за подготовку судебной экспертизы в
арбитражном и гражданском процессе61**

Ответственность

А.В. Гайсина

**Анализ служебной записки для решения
вопроса о привлечении к дисциплинарной
ответственности71**

Дисциплина

И.А. Коссов

**Как оформить снятие дисциплинарного
взыскания99**

Зарплата

Седа Каспарова

Невыплаченные зарплаты105

Выпускающий редактор: Т. Ковалева

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

Эксперты журнала:

Н. Александрова, В. Алистархов, К. Антонов,
А. Архипов, Ю. Бекетова, О. Байдина,
А. Бирюкова, М. Бубнова, Е. Бобровская,
В. Бреднева, Е. Бутаева, Н. Быстрицкая,
Ю. Вахрушева, А. Гатауллина, Т. Горошко,
Е. Даньшин, Н. Демидов, А. Елисеева,
М. Кананян, А. Киселев, А. Криницын,
М. Кузина, В. Петров, Г. Погодина,
А. Маслова О. Москалева, С. Назарова,
Е. Носкова, О. Олейникова, Н. Пластинина,
С. Сергеева, Г. Ситников, С. Слесарев,
Р. Старов В. Трофимова, Е. Туркина,
М. Уваева, Е. Фарафонтова, П. Хлебников,
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», 2017.

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 27.03.2017.

Формат 60 x 90 1/8.

Печать офсетная. Бумага офс. № 1.

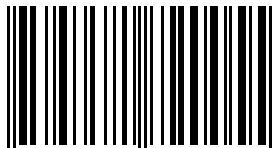
Печ. л. 15. Тираж 12 000.

Заказ № 62-23.

Отпечатано в полном соответствии
с качеством предоставленного
электронного оригинал-макета
в АО «ИПК «Чувашия»

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

ISBN 5-98172-005-5



9 785981 720055 >



Сергей Слесарев

юрист, эксперт центра «Общественная Дума»

Кошмар работодателя — работники наступают?

Ушедший 2016 год принёс немало изменений в законодательство, в том числе и в сфере разрешения трудовых споров. В частности, Федеральным законом от 03.07.2016 № 272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда» (далее — Закон о повышении ответственности работодателей) статья 29 ГПК РФ дополнена новыми положениями о подсудности по выбору истца в части разрешения трудовых споров. С октября 2016 года (вступление в законную силу названного ФЗ) работник может предъявлять иски к работодателю:

а) по месту своего жительства (ч. 6.3 ст. 29);

б) по месту исполнения трудового договора, если оно в нём указано (ч. 9 ст. 29) — правда, такая возможность была у работника и раньше).

Какую роль играет такое изменение правил подсудности для работодателя и к чему это приведёт?

КАК БЫЛО РАНЬШЕ И ЧЕМ ХОРОШИ ИЗМЕНЕНИЯ ДЛЯ РАБОТНИКА

До внесения изменений в ГПК РФ иски о восстановлении трудовых прав подавались по общему правилу определения подсудности в соответствии со ст. 28 ГПК РФ, а именно по месту жительства ответчика-гражданина или месту нахождения ответчика-организации. То есть если работодатель — организация (юридическое лицо), то работник в случае возникновения трудового спора должен был обращаться в суд по месту регистрации организации, поскольку согласно п. 2 ст. 54 ГК РФ место нахождения юридического лица определяется местом его государственной регистрации на территории РФ.

Нередки были случаи, когда приходилось судиться в ином населённом пункте и даже субъекте РФ. И явиться в судебное заседание работник порой просто не мог из-за финансовых трудностей и отдалённости суда (см., например, Апелляционное определение Самарского областного суда от 15.03.2016 по делу № 33-2822/2016).

Каково было дистанционным работникам, особенно когда работодатель находился порой за тысячи километров, можно представить: многие нарушения трудового законодательства просто сошли с рук работодателям, а некоторые недобросовестные организации намеренно искали дистанционных работников и изначально устанавливали им условия труда, противоречащие нормам ТК РФ в надежде, что работник из Владивостока не будет судиться с работодателем из Москвы. Возможности же трудовой инспекции по разрешению трудовых споров законом ограничены. Надо учесть ещё и то, что многие работодатели просто не заключают трудовые договоры с удалёнными работниками, и всё держится на «честном слове».

Сокращению расстояний способствовала порой норма ч. 2 ст. 29 ГПК РФ о возможности обращения в суд по месту нахождения филиала или представительства организации, но это было возможно при условии, что исковые требования вытекали из деятельности филиала или представи-

тельства. Да и этот филиал или представительство должны были ещё реально (юридически) существовать, а работник-истец в нём работать.

Вы, конечно, можете возразить: а как же нормы ч. 6 ст. 29 ГПК, в которой также упоминались иски о восстановлении трудовых прав с возможностью предъявления требований по месту жительства истца? Да, действительно,

**МНОГИЕ РАБОТОДАТЕЛИ ПРОСТО НЕ ЗАКЛЮЧАЮТ
ТРУДОВЫЕ ДОГОВОРЫ С УДАЛЁННЫМИ
РАБОТНИКАМИ, И ВСЁ ДЕРЖИТСЯ
НА «ЧЕСТНОМ СЛОВЕ»**

до вступления в силу Закона о повышении ответственности работодателей в ч. 6 ст. 29 ГПК среди пенсионных и жилищных прав упоминались и права трудовые. Но формулировка статьи была крайне неудачной, и суды изначально толковали её в «суженном» виде. Попытка работника обратиться в суд по месту своего жительства обычно пресекалась.

Так, например, оставляя в силе определение суда первой инстанции о возвращении искового заявления в связи с неподсудностью, апелляционная коллегия в Апелляционном определении Московского городского суда от 26.09.2016 по делу № 33-37847/2016 указала, что ссылка работника на ч. 6 ст. 29 ГПК РФ несостоятельна, а иск должен предъявляться по месту нахождения организации-работодателя, поскольку законодатель в названной части устанавливает дополнительные гарантии для обеспечения судебной защиты для граждан, права которых нарушены в результате незаконных действий органов дознания, предварительного следствия, прокуратуры и суда, а исковые требования не связаны с такими действиями.

Аналогичный вывод содержится и в Апелляционном определении Волгоградского областного суда от 25.08.2016 по делу № 33-11458/2016: работнику возвращено исковое заявление в связи с неподсудностью дела указанному в нём суду, так как заявление не содержит требований о восстановлении трудовых прав в связи с незаконным привлечением к уголовной или административной ответственности.

Некоторые работники пытались воспользоваться «лазейкой» ч. 9 ст. 29 ГПК РФ о возможности предъявления иска, вытекающего из договора, по месту исполнения договора. И она была более удачной, так как суды исходили из того, что трудовой договор как разновидность договоров также подпадает под правила данной статьи. Довод работодателя о необходимости предъявлять иск только по месту его нахождения суды отклоняли, но при условии, что в договоре указано место исполнения трудовых функций работника или место исполнения можно установить из иных документов при отсутствии письменного договора (см., например, Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 24.08.2016 по делу № 33-11454/2016).

То есть для определения подсудности в материалы дела при ссылке работника на ч. 9 ст. 29 ГПК РФ должны были быть предоставлены документы, позволяющие установить место работы работника (место исполнения договора), как-то, например: приказ о приёме на работу, трудовой договор с указанием места работы, приказ о переводе, иные письменные документы, из которых следует место исполнения договора (см, например, Апелляционное определение Московского областного суда от 17.08.2016 по делу № 33-22433/2016). При этом отсутствие самого трудового договора в письменной форме не препятствует рассмотрению спора по месту исполнения договора, особенно если спор шёл об установлении факта трудовых отношений и к иску приложены иные письменные доказательства, позволяющие определить место работы истца (см. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 12.07.2016 по делу № 33-12042/2016). В противном случае при отсутствии трудового договора и иных документов иск предъявлялся по месту нахождения работодателя-

ответчика (Апелляционное определение Московского областного суда от 11.07.2016 по делу № 33-18444/2016).

То есть «лазейка» с местом исполнения договора срабатывала только при наличии соответствующих доказательств, и прежде всего указания конкретного места работы в трудовом договоре. Отмечу, что в этой части внесения изменений в ч. 9 ст. 29 ГПК РФ, с упоминанием отдельно трудовых договоров, носит, исходя из уже сложившейся судебной практики, скорее технический характер «подстраховки». А наработанная ранее практика и всё вышесказанное будет справедливо и применимо и к отношениям «после» изменений правил о подсудности.

Таким образом, как видим, значение изменений правил подсудности по трудовым спорам для работников сложно недооценить: степень их защищённости возрастает, шансы на возврат искового заявления из-за неверного определения подсудности резко сокращаются, ведь теперь работник может смело подавать иск по месту своего жительства. Да и удобство судиться с работодателями возрастает тоже, даже если работодатель находится в одном городе с работником. Легче же подать иск в суд рядом с домом, чем ездить на другой конец города (при условии, конечно, что в городе несколько судов).

А ЧЕМ ОБЕРНЁТСЯ НОВОВВЕДЕНИЕ ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ?

Если для работников изменения в ГПК безусловно положительны, то для работодателей всё не так однозначно, и прежде всего в отношении удалённых работников, в том числе дистанционных. Если раньше, как уже отмечалось, работнику надо было для предъявления иска по месту своего нахождения (жительства) доказать или факт исполнения трудового договора (место работы) по месту предъявления иска, или то, что его трудовой спор вытекает из деятельности филиала или представительства работодателя по месту жительства работника, то теперь все эти условия отпали, и трудности «географической» удалённости ложатся на плечи работода-

ля. Когда иск подаётся в пределах одного населённого пункта, но просто в другой суд, проблем никаких не возникает, разве только в крупном городе представителю работодателя придётся тратить больше времени на поездку в суд.

**ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПОДСУДНОСТИ
ДОЛЖНЫ БЫЛИ БЫТЬ ПРЕДОСТАВЛЕНЫ
ДОКУМЕНТЫ, ПОЗВОЛЯЮЩИЕ УСТАНОВИТЬ
МЕСТО РАБОТЫ РАБОТНИКА**

В отношении других же населённых пунктов возникают иные проблемы, например:

а) необходимость направлять в командировку своего работника — представителя работодателя либо же нанимать представителя по месту рассмотрения трудового спора, что неизбежно приведёт к росту судебных расходов, взыскать которые с работника в случае выигрыша у работодателя не получится в силу ст. 393 ТК РФ, освобождающей работников от оплаты судебных расходов. Об отвлечении работника-представителя от выполнения иной работы и не говорю.

Отсутствие представителя работодателя само по себе не препятствует рассмотрению трудового спора при условии надлежащего уведомления работодателя о месте и времени рассмотрения трудового спора (Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 13.12.2016 по делу № 33-15097/2016, Апелляционное определение Московского городского суда от 14.11.2016 № 33-40458/2016), а вот создать трудности может. Например, в части предоставления дополнительных доказательств по делу. Так, апелляционная коллегия отказала в удовлетворении хода-

тайства о приобщении дополнительных доказательств, отклонила среди прочих доводов работодателя и тот довод, что в отсутствие представителя при рассмотрении дела в суде первой инстанции работодатель-ответчик был лишён возможности предоставить доказательства в обоснование своей позиции (Апелляционное определение Московского городского суда от 20.10.2016 по делу № 33-42008/2016).

ТЕПЕРЬ РАБОТНИК МОЖЕТ СМЕЛО ПОДАВАТЬ ИСК ПО МЕСТУ СВОЕГО ЖИТЕЛЬСТВА

Такая позиция суда обусловлена тем, что трудности в направлении представителя работодателем не рассматриваются судами в качестве уважительной причины пропуска процессуального срока, непредоставления доказательства, или неявки в суд (см., например, Апелляционное определение Челябинского областного суда от 18.08.2016 по делу № 11-11598/2016). Суды исходят из того, что юридическое лицо может и должно решать такие проблемы любым альтернативным способом, в том числе и привлечением «стороннего» представителя по соответствующему договору (Апелляционное определение Московского городского суда от 02.03.2016 № 33-1432/2016).

Между тем, наём стороннего представителя не всегда может решить проблему.

Во-первых, его полномочия, впрочем, как и полномочия «родного» представителя, должны быть надлежащим образом подтверждены. Участие в деле представителя с неподтверждёнными полномочиями может привести либо к тому, что такой представитель не будет допущен к участию в рассмотрении дела, либо же послужит дополнительным основанием к от-

мене решения суда, принятого с участием такого «представителя» (см., например, Определение Нижегородского областного суда от 01.11.2016 по делу № 33-13290/2016, Апелляционное определение Верховного суда Республики Мордовия от 11.02.2016 по делу № 33-254/2016).

Во-вторых, могут возникнуть трудности «состыковки» дела работодателя-ответчика с другими делами с участием такого представителя. Нередки случаи, когда в момент рассмотрения дела сторонний представитель занят в другом процессе и перенести рассмотрение дела на другое время не получается. Суды часто отказываются отложить судебное заседание по трудовым спорам по мотиву занятости представителя работодателя в другом процессе (см., например, Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 21.07.2016 № 33-13499/2016 по делу № 2-22/2016).

В-третьих, затраты на «внешнего» представителя порой в разы выше затрат на родного работника (например, штатного юриста) и могут превосходить даже убытки от проигранного процесса. А взыскать затраты, повторюсь, с работника не получится.

в) трудности предоставления доказательств по делу.

Напомню, по ряду дел, в частности споров о законности и обоснованности привлечения работника к дисциплинарной ответственности, бремя доказательства возложено на работодателя¹. Между тем удалённость рассмотрения спора может воспрепятствовать своевременному и оперативному предоставлению доказательств в суд. К тому же может возникнуть необходимость допроса свидетелей, и тогда придётся или везти свидетеля(ей) в суд за сотни километров, или же прибегать к нормам ст. 62 ГПК РФ о судебном поручении и допросе свидетелей в суде по месту нахождения ответчика / месту жительства свидетеля.

Несвоевременность же предоставления доказательств сыграет против работодателя. Исправить всё в суде апелляционной инстанции вряд ли

¹ См., в частности, п. 53 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»

получится, поскольку необходимо будет доказать невозможность предоставления доказательств в суде первой инстанции по причинам, независящим от работодателя-ответчика, и уважительный характер этих причин (ч. 1 ст. 327.1 ГПК РФ).

**ОТСУТСТВИЕ САМОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА
В ПИСЬМЕННОЙ ФОРМЕ НЕ ПРЕПЯТСТВУЕТ
РАССМОТРЕНИЮ СПОРА ПО МЕСТУ
ИСПОЛНЕНИЯ ДОГОВОРА**

Конечно, такие трудности возникали и раньше, при «старых» правилах, всё-таки судебная практика наработана по «старой» редакции ГПК. Но вряд ли суды будут мягче в своих требованиях к работодателю и сейчас. Исправить ситуацию может внедрение электронного правосудия, которое уже наметило первые ростки в судах общей юрисдикции с 1 января 2017 года. Если работодатель сможет предоставлять доказательства в электронном виде, это значительно «сгладит» вышеописанные трудности, но это пока всё ещё впереди, да и не решит основных проблем доказывания.

**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**



Павел Хлебников

Споры и ошибки при увольнении в связи с изменением организационных и технологических условий

Рассматривая и анализируя проблемы увольнений работников, нельзя обойти вниманием непростую и спорную тему — увольнение в связи с изменением организационных и технологических условий труда в соответствии со ст. 74 ТК РФ. Это основание особенно уже тем, что, когда работнику невозможно сохранить прежние условия труда вследствие организационных и технологических изменений и он отказывается продолжать работать в новых условиях, его увольнение происходит по п. 7.ч. 1 ст. 77 ТК РФ, то есть по инициативе работодателя. Указанная норма (диспозиция статьи) носит отсылочный характер и перенаправляет нас к ст. 74 ТК РФ.

Если в ходе повседневной финансово-хозяйственной деятельности компании возникла необходимость что-то изменить, руководители начинают менять технологическую и организационную составляющую. Эти действия, конечно же, отражаются на условиях труда работников и, как следствие, на заключённых трудовых договорах. Основная проблема состоит в том, что работодатель (руководитель) не всегда чётко понимает, что относится к технологическим изменениям, а что к организационным. В результате допускаются всевозможные ошибки, которые приводят к трудовым спорам и разбирательствам в суде. Статья. 74 ТК РФ к причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, в частности относит:

- изменения в технике и технологии производства (внедрение новых станков, машин, технических регламентов, усовершенствование рабочих мест и т. д.);
- структурную реорганизацию производства (например, изменение режимов труда и отдыха, введение и пересмотр норм труда).

Изменения не должны повлечь за собой изменение трудовой функции работника (Постановление Пленума ВС РФ № 2 от 17.03.2004).

Кроме того, в данном Постановлении Пленума ВС РФ указано, что к изменениям условий труда относится совершенствование рабочих мест на основе аттестации.

Работодателю следует помнить, что изменения определённых сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии со ст. 74 ТК РФ, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

О предстоящих изменениях определённых сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ. Этот срок может быть меньше, если он установлен федеральными законами. Соглас-

но ст. 306 ТК РФ работодатель — физическое лицо об изменении определённых сторонами условий трудового договора предупреждает работника в письменной форме за 14 календарных дней. Далее, по истечении срока, отведённого для работника после предупреждения об изменениях, изда-

**ИЗМЕНЕНИЯ ОПРЕДЕЛЁННЫХ СТОРОНАМИ
УСЛОВИЙ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА, ВВОДИМЫЕ
В СООТВЕТСТВИИ СО СТ. 74 ТК РФ, НЕ
ДОЛЖНЫ УХУДШАТЬ ПОЛОЖЕНИЕ РАБОТНИКА
ПО СРАВНЕНИЮ С УСТАНОВЛЕННЫМ
КОЛЛЕКТИВНЫМ ДОГОВОРом, СОГЛАШЕНИЯМИ**

ётся приказ об изменении условий, от работника берётся письменный отказ или заявление о несогласии с условиями.

Предположим, что все установленные законом формальности соблюдены и работник отказывается продолжать работу в новых условиях. Следующий шаг — это увольнение на основании п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменениями условий труда).

Поскольку процедура изменения условий трудового договора по инициативе работодателя может повлечь трудовые споры из-за увольнения не согласившихся продолжать трудиться в новых условиях, работодатель должен быть готов отстаивать свою позицию.

Пункт 21 Постановления № 2 ВС РФ рекомендует судам, разрешающим дела о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми был прекращен по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, либо о признании незаконным изменения определённых сторонами условий трудового договора при продолже-

нии работником работы без изменения трудовой функции (ст. 74 ТК РФ), учитывать, что работодатель обязан представить доказательства, подтверждающие, что изменение определённых сторонами условий трудового договора явилось следствием изменений организационных или технологических условий труда (например, изменений в технике и технологии производства, совершенствования рабочих мест на основе их аттестации, структурной реорганизации производства) и не ухудшало положение работников. При отсутствии таких доказательств прекращение трудового договора по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ или изменение определённых сторонами условий трудового договора не может быть признано законным.

Доказывать тот факт, что изменение условий трудового договора явилось следствием организационных или технологических изменений и не ухудшило положение работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения, обязан работодатель. При отсутствии таких доказательств прекращение трудового договора по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ будет признано незаконным (п. 21 Постановления Пленума ВС РФ № 2). Увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ может стать причиной спора, в котором работник ссылается на то, что у работодателя отсутствовали основания для изменения условий трудового договора. Разрешение спора в данном случае будет зависеть от того, доказал ли работодатель, что вследствие изменения организационных или технологических условий труда прежние условия трудового договора не могли быть сохранены.

Далее на примере решений судов и выводов судебных инстанций, рассмотрим спорные ситуации и основные ошибки, которые допустил работодатель при увольнении сотрудников по вышеназванным основаниям.

1. Тяжёлое финансовое положение компании отнесено к организационным и технологическим изменениям

Бывает так, что в связи со снижением объёма работ и ухудшением финансового положения работодатель утверждает новое штатное расписание, согласно которому уменьшается должностной оклад работника. От продолжения работы в новых условиях работники отказываются, после чего уволь-

няются по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Изменение по инициативе работодателя определённых сторонами условий трудового договора (за исключением трудовой функции) допускается только в том случае, если невозможно их сохранить в связи с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ). Снижение объёма работ и ухудшение финансового положения организации сами по себе об изменении организаци-

**СНИЖЕНИЕ ОБЪЁМА РАБОТ И УХУДШЕНИЕ
ФИНАНСОВОГО ПОЛОЖЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ
САМИ ПО СЕБЕ ОБ ИЗМЕНЕНИИ
ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИЛИ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ
УСЛОВИЙ ТРУДА НЕ СВИДЕТЕЛЬСТВУЮТ**

онных или технологических условий труда не свидетельствуют, это разные понятия. Следовательно, оснований для увольнения работника по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ не имеется. Вывод суда: увольнение неправомерно. Требования работника о восстановлении удовлетворены. Такие выводы содержит Кассационное определение Московского городского суда от 25.12.2012 № 4г/2-12138/12, Определение Московского городского суда от 20.07.2011 № 33-20154.

2. Изменение оплаты труда не связано с организационными и технологическими изменениями

Скорее всего, при изменении организации и технологии труда возникнет необходимость изменить и условия оплаты. Часто такие изменения в век информационных технологий идут в сторону уменьшения оплаты труда работников. Изменяя систему оплаты труда, нужно понимать и помнить, что такие изменения должны быть чётко привязаны к организации и тех-

нологии. Законом допускается изменение по инициативе работодателя определённых сторонами условий трудового договора только в случае, когда они не могут быть сохранены в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и техноло-

**РАБОТОДАТЕЛЬ ДОЛЖЕН ИМЕТЬ
ДОКАЗАТЕЛЬСТВА ТОГО, ЧТО ИЗМЕНЕНИЕ
УСЛОВИЙ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В ЧАСТИ
ОПЛАТЫ ТРУДА ЯВИЛОСЬ СЛЕДСТВИЕМ
ИЗМЕНЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИЛИ
ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ТРУДА**

гии производства, структурная реорганизация производства, другие причины). Работодатель должен иметь доказательства того, что изменение условий трудового договора в части оплаты труда явилось следствием изменения организационных или технологических условий труда. Примером таких требований закона может служить Апелляционное определение Архангельского областного суда от 11.04.2013 по делу № 33-2070. В данном деле работодателю не удалось доказать взаимосвязь уменьшения оплаты труда и изменения технологических условий. Работника восстановили на работе и признали приказ об увольнении незаконным.

3. Изменение трудовой функции отнесено к организационным и технологическим изменениям

Для работодателя прекращение трудовых отношений на основании ст. 74 и п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ экономически выгоднее, чем увольнение в связи с сокращением численности или штата работников или перевод. В связи с этим зачастую работодатели вместо проведения мероприятий по сокра-

щению численности или штата работников используют положения ст. 74 ТК РФ: в одностороннем порядке уведомляют работников о предстоящем изменении определённого в договоре условия о месте работы либо условия об уточнении места работы.

В случае, когда по причинам, связанным с организационными или технологическими изменениями, условия трудового договора (в том числе в

**ИЗМЕНЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА
В СВЯЗИ С ИЗМЕНЕНИЕМ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ
ИЛИ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ТРУДА НЕ
КАСАЕТСЯ ТРУДОВОЙ ФУНКЦИИ РАБОТНИКА,
КОТОРАЯ ДОЛЖНА ОСТАВАТЬСЯ НЕИЗМЕННОЙ**

части объёма должностных обязанностей, размера оплаты труда) не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя (Письмо Роструда от 31.10. 2007 № 4412-6). Исключение составляет условие о трудовой функции, которое не может быть изменено в порядке, установленном ст. 74 ТК РФ.

Трудовая функция — это работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы (ст. 15, ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

Сокращение должностных обязанностей работников, уменьшение объёма выполняемой работы не являются организационными или технологическими изменениями, а относятся к последствиям таких изменений. Уменьшение объёма работ само по себе не свидетельствует о возможности применения ст. 74 ТК РФ, если не произошло организационных или технологических изменений. Если же будет установлено, что в действи-

тельности таких изменений не было, суд может посчитать, что имело место сокращение штата работников (определение Рязанского областного суда от 28.12.2011 № 33-2512). В данном деле работодатель закрывал магазины и предложил работнице работать в другой местности, с чем она не согласилась и была уволена по п.7 ч.1 ст. 77 ТК РФ. Суд посчитал, что в действительности произошло сокращение штатов и работницу необходимо было увольнять по иным основаниям.

Работодатель с учётом своих производственных потребностей при проведении структурной реорганизации вправе, не затрагивая сути трудовой функции работника, добавить ему какие-либо функциональные обязанности с одновременным изменением должностных обязанностей. Как следует из судебной практики, изменение объёма должностных обязанностей не является изменением трудовой функции (определение Московского городского суда от 14.11.2011 по делу № 4г/4-9268). Статьей 74 ТК РФ предусмотрено, что изменение условий трудового договора в связи с изменением организационных или технологических условий труда не касается трудовой функции работника, которая должна оставаться неизменной. На практике работодатель имеет право упразднить отдел или иное структурное подразделение, передав его функции в другой отдел или управление или распределив их между несколькими управлениями. Работника ликвидированного отдела работодатель может определить в новый отдел или подразделение, на который возложен функционал. Работодатель не имеет права изменить саму трудовую функцию работника.

Если человек работает по одной специальности, работодатель не может в порядке ст. 74 Трудового кодекса РФ предложить ему работу по другой специальности. Но, если работник согласен, то препятствий нет (ст. 72 ТК РФ). В то же время работодатель может изменять обязанности работника, если это не затрагивает суть его трудовой функции. В п. 4 Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих (утв. постановлением Минтруда РФ от 21.08.1998 № 37) в отдельных случаях допускается расширение круга обязанностей работников по сравнению с установленными соответствующей характеристикой. В этих

случаях без изменения должностного наименования работнику может быть поручено выполнение обязанностей, предусмотренных характеристиками других должностей, близких по содержанию, равных по сложности, выполнение которых не требует другой специальности и квалификации.

Изменение работодателем должностных обязанностей работника не является изменением его трудовой функции в смысле положений ст.ст. 57, 60, 72 ТК РФ. Необходимо иметь в виду, что, если структурную реорга-

**РАБОТНИКУ МОЖЕТ БЫТЬ ПОРУЧЕНО
ВЫПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАННОСТЕЙ,
ПРЕДУСМОТРЕННЫХ ХАРАКТЕРИСТИКАМИ
ДРУГИХ ДОЛЖНОСТЕЙ, БЛИЗКИХ ПО
СОДЕРЖАНИЮ, РАВНЫХ ПО СЛОЖНОСТИ,
ВЫПОЛНЕНИЕ КОТОРЫХ НЕ ТРЕБУЕТ ДРУГОЙ
СПЕЦИАЛЬНОСТИ И КВАЛИФИКАЦИИ**

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

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

Ольга Прудовская

Много шума — из-за чего?

Скандальные увольнения топов в частных фирмах России

Какими бы ни были причины расставаний с управленцами высшего звена — экономическими, этическими или даже политическими — в большинстве случаев обе стороны конфликта предпочитают не предавать огласке ни сам его факт, ни истоки. Однако, как показывают примеры, приведенные в этой статье, публичности удается избежать не всегда. А иногда вынесение сора из избы происходит сознательно.

Привести все эти случаи к какому-то общему знаменателю не представляется возможным. Поэтому предлагаем вашему вниманию обзор причин и следствий управленческих, юридических, финансовых, политических и просто человеческих ошибок под тегом «интриги, скандалы, расследования».

ГРОМКИЕ ДЕЛА

Скандала не удастся избежать в тех случаях, когда топ уличен владельцами бизнеса или правоохранительными органами в коррупционных действиях.

Так произошло, например, с УУУ — председателем правления ZZZ и его первым вице-президентом WWW. В мае 2013 года их задержали по подозрению в получении взятки от клиентов в обмен на изменение условий договора по многомиллионному кредиту. Обвинение в коммерческом подкупе было предъявлено по статье 204 Уголовного кодекса РФ.

Совет директоров банка уже через несколько дней объявил о смене руководства, объяснив это необходимостью «поддерживать стабильную работу кредитной организации, соблюдая высокие международные стандарты ведения бизнеса и корпоративного управления».

Экс-глава ZZZ свою вину не признал, следствие ее так и не доказало, а в СМИ звучало мнение о «подставе», которую для УУУ якобы организовало руководство группы SSS. Насколько верно последнее утверждение, судить сложно. Но фигурант громкого дела сумел оспорить правомерность своего увольнения в суде и даже (в результате мирового соглашения) получить солидный «золотой парашют» в размере 26 млн рублей.

Каковы бы ни были причины всей этой коллизии, но в связи с тем, что дело УУУ широко освещалось, пострадала не только его репутация. По итогам мая ZZZ потерял почти 20% средств корпоративных клиентов — около 52 млрд рублей.

В истории с увольнением ННН — генерального директора компании DDD — тоже не обошлось без криминала. В сентябре 2010 года JJJ — владелец

холдинга GGG — обвинил своего топ-менеджера в выводе из компании как минимум 337 млн рублей, уволил его и направил заявление в Генпрокуратуру о возбуждении уголовного дела по части 4 статьи 160 Уголовного кодекса РФ (присвоение или растрата, совершенные организованной группой лиц).

Обоснование под это дело было подведено экономическое. По сообщению «Ведомостей», за семь месяцев 2010 года выручка компании упала больше чем в два раза по сравнению с предыдущим годом, и был зафиксирован убыток в 1,4 млрд рублей. Тогда как в 2009-м, когда ННН, уже семь лет работавший в DDD был назначен гендиректором, компания получила 212 млн рублей чистой прибыли.

Придание огласке случая внутрикорпоративной коррупции было осуществлено DDD осознанно — пресс-релиз был разослан сразу, и на следующий день СМИ уже пестрели скандальными заголовками. Однако и в этом случае так и не стали явными истинные намерения руководства холдинга, с которыми оно решило уволить ННН и вынести дело на суд общественности. То ли это была попытка «перевести стрелки» на бывшего гендиректора DDD после трагедии в порту в 2009 году, то ли «показательная порка» — сигнал для рынка и самого холдинга. Эффективность для них этого хода со сдачей ферзя так и осталась под вопросом.

КАДРОВЫЕ ПЕРЕСТАНОВКИ В СМИ — ДОСТОЯНИЕ ГЛАСНОСТИ

Избежать широкого общественного резонанса невозможно при увольнении топ-менеджеров компаний масс-медиа. Именно они находятся на передовых информационных рубежах, поэтому известия о кадровых перестановках распространяются быстро и обсуждаются горячо. Особенно в свете политической подоплеки жестких кадровых решений, которые воспринимаются как покушение на основы демократии и свободу слова.

Так было в случае с VVV — генеральным директором FFF и главным редактором журнала SSS — QQQ, уволенными со своих постов в декабре 2011 года. Владелец холдинга подписал приказ с формулировкой «за нарушение журналистской этики». События происходили в разгар президентских выборов, и накал страстей в оппозиционных СМИ был доведен в SSS до предела. Издание опубликовало статью с иллюстрациями, содержащими нецензурную брань в адрес Владимира Путина. Суть случившегося пояснил в своем блоге генеральный директор и член совета директоров LLL — FFF: «...были нарушены внутренние процедуры и правила LLL», стандарты профессиональной журналистики и законодательство Российской Федерации. Руководство издательского дома сожалеет об этом и приносит свои извинения читателям и партнерам».

Многие коллеги расценили увольнение топ-менеджеров LLL как проявление не только тоталитаризма со стороны владельца холдинга, но и цензуры со стороны партии власти: мол, за нарушение этики так жестко обращаться с журналистами нельзя. Как бы то ни было, в случае с LLL скандал сыграл на повышение посещаемости сайта и на рост финансовых показателей, хотя и вызвал беспокойство среди клиентов издательского дома.

В сходной ситуации оказались и топ-менеджеры PPP, уволенные в мае 2016 года. Тогда холдинг лишился редакционного руководства: был уволен NNN — главный редактор газеты PPP, по соглашению сторон уволились шеф-редактор холдинга KKK и главный редактор информационного агентства AAA. И снова была усмотрена «рука Кремля», в данном случае, возможно, более очевидная. По крайней мере по версии самих уволенных, которые утверждали, что виной всему якобы публикации о дочери Путина и освещение темы офшоров (так называемых «панамских документов»).

Вслед за руководством с мая по июль 2016 года холдинг покинули 20 журналистов, среди них 8 из десяти заместителей главного редактора, 4 из двенадцати руководителей направлений, служб и редакторов отделов, один из четырех специальных корреспондентов. В августе о своем уходе

объявил МММ — заместитель главного редактора и начальник службы интернет-выпуска.

Как отразилась кадровая лихорадка на финансовых показателях холдинга, сказать сложно. Официально была опубликована только информация о результатах первого полугодия 2016 года, в конце которого и произошли описываемые события. Выручка РРР оказалась на 15% больше, чем годом ранее.

НЕУРЯДИЦЫ В СЕТИ

Открытое информационное пространство Интернета порой становится настоящей трибуной для кадровых разборок.

Так, в 1999 году UUU и EEE — создатели рекламного агентства ВВВ с треском уволили его директора — ККК. И не просто уволили, а распространили по сети письмо с предостережением остерегаться ведения с ней каких-либо дел. Объявление ККК «персоной нон-грата на просторах русского Интернета» UUU обосновал тем, что она, во-первых, неразумно тратила деньги на неэффективные сайты, а во-вторых, собралась покинуть агентство, прихватив с собой его клиентскую базу. К тому же, с точки зрения владельцев бизнеса, наемный директор в лице ККК слишком уж перетянул одеяло на себя, тесно связав работу агентства со своей персоной.

**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 Слесарев

юрист, эксперт центра «Общественная Дума»

Увольнение за мошенничество

**Недостачи в торговле — норма.
Но увольнять лучше по-хорошему, — считает опытный эксперт
Сбор доказательств — сложное и мутное дело...**

Трудовые отношения, как и любые отношения между людьми, очень легко подорвать: нет доверия между работником и работодателем — нет и нормальной рабочей обстановки, а значит, отношения дают трещину, скол за сколом — и трудовой договор «разрывается». Особенно легко потерять доверие и работу из-за подозрений в мошенничестве, когда работодатель видит в своём работнике если не преступника, то явно неблагонадёжного человека.

Что такое мошенничество, хотя бы в общих чертах, знают многие. Правовое определение мошенничества дано в ч. 1 ст. 159 Уголовного кодекса Российской Федерации (далее — УК РФ), где оно понимается как хищение чужого имущества или приобретение права на чужое имущество путём обмана или злоупотребления доверием. Рассуждать о признаках и видах мошенничества не будем, а вот об увольнении за мошеннические действия или только по подозрению в них — порассуждаем.

СКОЛЬКО ВЕРЁВОЧКЕ НЕ ВИТЬСЯ...

Кто хоть раз был в крупных отделениях Сбербанка России в последнее время, наверное, замечали особых сотрудников в зелёных галстучках, которые расхаживают по операционному залу и консультируют, как пользоваться терминалами оплаты, банкоматами, записываться в электронную очередь и т. п. Казалось бы, такого сотрудника сложно заподозрить в мошенничестве, ведь по сути он(а) как «ходячая справка», что от такого может зависеть?

Однако, в январе 2015 года в Санкт-Петербурге в одном из отделений Сбербанка подобному сотруднику вручили приказ об увольнении по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя. Свои действия работодатель мотивировал подозрениями работника в мошенничестве. Дело дошло до суда (Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 25.08.2015 № 33-13155/2015 по делу № 2-1613/2015).

Работник С. считал увольнение незаконным, поскольку в его обязанности не входило обслуживание и допуск к денежным или товарно-материальным ценностям, он всего лишь консультировал клиентов, мошенничества не совершал.

**ПРИ ПОДКЛЮЧЕНИИ КЛИЕНТАМ УСЛУГИ
«СБЕРБАНК ОНЛАЙН» ИСТЕЦ ФАКТИЧЕСКИ
СОВЕРШАЛ РАСПОРЯДИТЕЛЬНЫЕ ДЕЙСТВИЯ,
СВЯЗАННЫЕ С ДВИЖЕНИЕМ И РАСХОДОВАНИЕМ
ДЕНЕЖНЫХ СРЕДСТВ КЛИЕНТОВ**

Работодатель же настаивал на обратном: от клиентов отделения стали поступать массовые жалобы о непонятных списаниях денежных средств со счетов банковских карт через систему «Сбербанк Онлайн». Служебное расследование показало, что деньги со счетов выводились на мобильные телефоны и в дальнейшем обналичивались, входящие и исходящие вызовы с номеров осуществлялись по месту жительства С., а доступ к системе «Сбербанк Онлайн» с того же IP-адреса, что и по карте истца, причём по одноразовым паролям с чеков, которые распечатывались на терминале в отделении, где С. работал. Все обворованные клиенты, что подтверждается их опросом, видеозаписями с камер наблюдений, табелем учёта рабочего времени, свидетельскими показаниями, обращались за помощью к истцу, который через терминал самообслуживания вопреки внутренним инструкциям банка самостоятельно проводил все манипуляции по подключению клиентов к системе «Сбербанк Онлайн», а чеки с идентификатором пользователя и паролями не возвращал клиентам, а забирал себе.

Суд счёл доводы работодателя убедительными, а увольнение законным, подозрения в совершении истцом мошеннических действий обоснованы

и подтверждены. В обязанности С. входило консультирование клиентов по использованию терминалов самообслуживания, и, таким образом, при подключении клиентам услуги «Сбербанк Онлайн» истец фактически совершал распорядительные действия, связанные с движением и расходованием денежных средств клиентов, то есть непосредственно обслуживал материальные ценности. Процедура увольнения работодателем соблюдена, учтена тяжесть поступка, а расследование проведено по девяти клиентам, что даёт основания для утраты доверия к работнику.

**РАБОТОДАТЕЛЬ ССЫЛАЛСЯ НА СВЯЗЬ М.
С РУКОВОДИТЕЛЕМ ГРУППЫ Ж., С КОТОРОЙ
У М. В СОЦСЕТИ «ОДНОКЛАССНИКИ»
УСТАНОВИЛСЯ ПЛОТНЫЙ КОНТАКТ**

Как видим, работник в этом примере оказался слишком самонадеянным, а работодатель отлично подготовился к суду. Правда, и вина работника очевидна, а бывает, что не всё так явно, как в другом деле, где в качестве доказательства участвовала и переписка в соцсетях, а также формальное отношение к проверке справки о доходах 2-НДФЛ (Апелляционное определение Алтайского краевого суда от 08.07.2015 по делу № 33-6139/2015).

Сотрудница банка М, ответственная за приём заявок на получение кредита, принимала от своей знакомой клиентов с поддельными справками, не обращала внимания на явные нестыковки в реквизитах справки, заполняла за них заявки на кредит. Вскоре полиция раскрыла мошенническую схему по получению кредитов с участием группы лиц, в которую входила и знакомая М., и, хотя М. проходила по делу как свидетельница, а её причастность к преступной группе не была установлена, работодатель заподозрил её в мошенничестве и уволил «по утрате доверия». При этом рабо-

тодатель ссылался на связь М. с руководителем группы Ж., с которой у М. в соцсети «Одноклассники» установился плотный контакт: она принимала подарки от Ж., переписывалась с ней. М. не отрицала, что заполняла заявки формально, неоднократно указывала Ж. на нестыковки в документах, но продолжала оформлять заявки. Свою связь с Ж. в соцсетях М. также не отрицала, что и подтвердила правоохранительным органам в ходе следствия. Суд счёл эти действия достаточными для обоснованного подозрения М. и утраты к ней доверия.

Данные примеры примечательны тем, что позиция работодателя была подкреплена хорошо подготовленной доказательственной базой, пополняемой из разных источников (акты внутренних проверок, свидетельские показания, данные правоохранительных органов, распечатки с систем онлайн-обслуживания клиентов и т. п.), чем, к сожалению, другие работодатели порой пренебрегают и в итоге проигрывают суд.

НА ДРУГИХ НАДЕЙСЯ, ДА САМ НЕ ПЛОШАЙ...

Тут нередко полагаются в сборе доказательств на других, например, только на правоохранительные органы, данные которых автоматически возводятся в ранг непоколебимых. Пример — дело, рассмотренное в Санкт-Петербурге осенью 2013 года: Г. уволили на основании служебной записки о возбуждении в отношении неё уголовного дела по ч. 4 ст. 159 УК РФ, которое уже рассматривается в суде, а Г. — обвиняемая. Между тем суд восстановил Г. на работе, поскольку пришёл к выводу о незаконности увольнения ввиду непредставления ответчиком достоверных и достаточных доказательств виновного неисполнения или ненадлежащего исполнения истцом своих трудовых обязанностей. На момент увольнения и вынесения оспариваемого судебного решения не было вступившего в законную силу приговора суда, подтверждающего виновные действия истицы (Определение Санкт-Петербургского городского суда от 01.10.2013 № 33-15239/2013). То есть в данном примере работодатель слишком понадеялся на уголовное дело, забыв о презумпции невиновности и отсутствии иных доказательств, которые бы подкрепляли подозрения в отношении работника.

Однако справедливости ради стоит сказать о встречающихся в практике делах, когда позиция работодателя основывалась на факте возбуждения уголовного дела по ст. 159 УК РФ и суд встал на его сторону, как это было в Апелляционном определении Московского городского суда от 14.11.2014 № 33-45234/2014. Правда, на момент вынесения решения в отношении работника уже был вынесен обвинительный приговор.

**Г. УВОЛИЛИ НА ОСНОВАНИИ СЛУЖЕБНОЙ
ЗАПИСКИ О ВОЗБУЖДЕНИИ В ОТНОШЕНИИ НЕЁ
УГОЛОВНОГО ДЕЛА ПО Ч. 4 СТ. 159 УК РФ**

Конечно, гораздо прочнее позиция работодателя при вступившем в законную силу приговоре суда в отношении работника, уличённого в мошенничестве, как в этом примере (Апелляционное определение Московского городского суда от 08.12.2015 по делу № 33-42366/2015): Г. уволили по подп. «Г» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за совершение хищения по месту работы. Суд отказал в удовлетворении иска о признании увольнения незаконным, поскольку вступившим в законную силу приговором суда Г. осуждён по ст. 159 УК РФ, признан виновным в хищении денежных средств работодателя мошенническим путем, то есть у работодателя были все основания видеть в Г. неблагонадёжного работника. Отмечу, что и прекращение уголовного дела по нереабилитирующим основаниям (например, примирение сторон) также может быть положено в основу позиции работодателя.

Сбор доказательств самим работодателем требует тщательного соблюдения процедуры и, как уже упоминалось выше, проработки позиции: нельзя уволить работника только на голом подозрении под угрозой восстановления его «по суду». Характерным примером, к чему приводит такое «авось» со стороны работодателя, может послужить хоть и «старое», но

весьма характерное дело (Определение Московского городского суда от 22.06.2010 по делу № 33-18390):

Щ. обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, пояснив, что была уволена по п. 7 ст. 81 ТК РФ «за утрату доверия» из-за подозрения в участии в мошеннической схеме хищения товаров из магазина. Работодатель основывал свою позицию на том, что органы МВД выявили в несколь-

**ПРЕКРАЩЕНИЕ УГОЛОВНОГО ДЕЛА ПО
НЕРЕАБИЛИТИРУЮЩИМ ОСНОВАНИЯМ
(НАПРИМЕР, ПРИМИРЕНИЕ СТОРОН) ТАКЖЕ
МОЖЕТ БЫТЬ ПОЛОЖЕНО В ОСНОВУ ПОЗИЦИИ
РАБОТОДАТЕЛЯ**

ких магазинах ответчика преступную схему хищения товаров, а в магазине, где работала Щ., инвентаризация показала как излишки, так и недостачу товара, что и даёт основание подозревать Щ. в мошенничестве. Между тем суд посчитал такие доказательства неубедительными, поскольку, как следует из пояснений Щ., она была вынуждена принять магазин с излишками товара, которые передавались от управляющего к управляющему, не списывались и при каждой инвентаризации выявлялись вновь. Доказательств обратного работодатель не предоставил. Кроме того, нарушена процедура привлечения Щ. к ответственности: работодатель не затребовал от неё письменных объяснений, а значит, увольнение незаконно.

В другом деле, опять связанном с торговлей, инвентаризация выявила недостачу товара, работодатель заподозрил работницу А. в мошенничестве (подделке накладных) и уволил её, но опять же проиграл суд (что весьма характерно для «торговых» споров), поскольку суд отверг резуль-

таты инвентаризации в качестве доказательств из-за нарушения порядка проведения инвентаризации (ИП не известил А. об инвентаризации, не ознакомил её с результатами), а также нарушил процедуру увольнения А., не затребовав у неё письменные объяснения по итогам инвентаризации (Апелляционное определение Тюменского областного суда от 06.06.2012 по делу № 33-2432/2012).

СУД ОТВЕРГ РЕЗУЛЬТАТЫ ИНВЕНТАРИЗАЦИИ В КАЧЕСТВЕ ДОКАЗАТЕЛЬСТВ ИЗ-ЗА НАРУШЕНИЯ ПОРЯДКА ПРОВЕДЕНИЯ ИНВЕНТАРИЗАЦИИ

Эти примеры характерны не только «слабыми» доказательствами, но и нарушением процедуры привлечения работника к ответственности. Даже если работник подозревается в мошенничестве, на него распространяются положения ст. 192–193 ТК РФ. Нарушение порядка увольнения может послужить основанием для восстановления работника или признания его увольнения по порочному основанию незаконным (Определение Санкт-Петербургского городского суда от 01.10.2013 N 33-15239/2013, Определение Московского городского суда от 08.10.2010 по делу N 33-31439).

А ЕСЛИ РАССТАТЬСЯ ПО-ХОРОШЕМУ?

Сложность сбора доказательств при подозрении работника в мошенничестве, нежелание ввязываться в длительный конфликт, а также «жалость» по отношению к работнику побуждают порой работодателя просить уйти работника «по собственному». Как правило, на последнего давят угрозой увольнения по порочащим основаниям или возможным обращением в полицию. Работники чаще всего увольняются, но часть из них вскоре

обращается в суд. Правда, в большинстве случаев такие дела проигрышные для истца, так как именно истец должен будет доказать факт давления на него, а сделать это непросто (Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 11.03.2015 N 33-3796/2015 по делу N 2-3392/2014, Кассационное определение Мурманского областного суда от 19.01.2011 по делу N 33-134). В таких делах порой трудно разобрать-

**НАРУШЕНИЕ ПОРЯДКА УВОЛЬНЕНИЯ МОЖЕТ
ПОСЛУЖИТЬ ОСНОВАНИЕМ ДЛЯ ПРИЗНАНИЯ
ЕГО УВОЛЬНЕНИЯ ПО ПОРОЧНОМУ ОСНОВАНИЮ
НЕЗАКОННЫМ**

ся кто прав, а кто виноват, так как и подозрения в отношении работников бывают обоснованными, но и часто работодатель просто избавляется от «ненужного» сотрудника по выдуманным основаниям.

Работники тоже из опасения быть уволенными «по статье» часто пишут заявление «по собственному» на опережение. В этом случае работодателю стоит быть очень внимательным, поскольку увольнение по порочащему основанию уже будет в ряде случаев недопустимым. Прекрасной иллюстрацией послужит Апелляционное определение Саратовского областного суда от 31.03.2016 по делу N 33-2270/2016: главбуха заподозрили в мошенничестве, отчего она ушла на больничный и направила заказным письмом заявление об увольнении по собственному желанию, работодатель же уволил её по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ «за утрату доверия», сделав соответствующую запись в трудовой. Суд признал такое увольнение незаконным, поскольку по истечении 14 дней с момента получения заявления об увольнении по собственному желанию работодатель не мог её уволить по каким-либо иным основаниям.

Особняком в увольнениях при подозрении в мошенничестве стоят дела, когда работник сам не участвует прямо в подобных делах, но покрывает других, которые явно мошенничают или которых можно заподозрить в этом; либо же участвует в мошеннических схемах ради выполнения плана, поставленного работодателем.

**ПО ИСТЕЧЕНИИ 14 ДНЕЙ С МОМЕНТА ПОЛУЧЕНИЯ
ЗАЯВЛЕНИЯ ОБ УВОЛЬНЕНИИ ПО СОБСТВЕННОМУ
ЖЕЛАНИЮ РАБОТОДАТЕЛЬ НЕ МОГ ЕЁ УВОЛИТЬ
ПО КАКИМ-ЛИБО ИНЫМ ОСНОВАНИЯМ**

Например, работница использовала данные клиентов банка, имитировала от их имени заявки на получение кредитной карты, и тем самым банк осуществлял выпуск фиктивных карт. В суде пояснила, что действовала по совету регионального менеджера ради выполнения плана, однако банк заподозрил её в мошенничестве или способствованию мошенничеству и уволил, с законностью увольнения суд согласился (Апелляционное определение Владимирского областного суда от 19.12.2013 по делу № 33-4229/2013). В другом деле работник участвовал в так называемом «фрод» — виде мошенничества в области информационных технологий и связи: работник ради выполнения плана продавала сим-карты, заведомо не используемые клиентами (Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 24.11.2015 по делу № 33-19434/2015). В третьем деле работник скрыл факт мошеннических действий, да и сам способствовал возникновению ситуации, при которой такие действия произошли (Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 12.05.2016 № 33-7478/2016 по делу № 2-348/2016).

КАКОВ ЖЕ ИТОГ?

Итак, мы рассмотрели несколько примеров увольнения, связанного с подозрениями в мошенничестве. Какие же выводы и рекомендации можно сделать?

1. Чаще всего по подозрению в мошенничестве увольняют работников, прямо или косвенно связанных с обслуживанием денежных средств или товарно-материальных ценностей, а также руководителей. Особенно в последнее время увеличилось число увольнений банковских и страховых работников.

**ИМЕННО ИСТЕЦ ДОЛЖЕН БУДЕТ ДОКАЗАТЬ ФАКТ
ДАВЛЕНИЯ НА НЕГО**

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

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



Елена Бутаева

доцент кафедры предпринимательского права
БФУ им. И. Канта, кандидат юридических наук

Трудовой кодекс России «на страже» интересов беременных женщин: нормы права и судебная практика

Провозглашая право каждого на охрану труда и здоровья, Конституция Российской Федерации исходит из того, что здоровье человека является высшим неотчуждаемым благом, без которого утрачивают свое значение многие другие блага и ценности, а, следовательно, его сохранение и укрепление играют основополагающую роль в жизни общества и государства.¹

О демографических тенденциях последних лет в России на официальном уровне отмечено, что «на рождаемость отрицательно влияют: низкий денежный доход многих семей, отсутствие нормальных жилищных условий, современная структура семьи (ориентация на малодетность, увеличение числа неполных семей), тяжелый физический труд значительной части работающих женщин (около 15 процентов), условия труда, не отвечающие санитарно-гигиеническим нормам».²

Совершенно очевидно, что проблемы демографии в России должны решаться комплексно. Частью реализации демографической политики России является создание системы социальных, правовых и экономических гарантий работающим беременным женщинам.

При этом правовое регулирование трудовых отношений с участием беременных женщин имеет цели:

- создать благоприятные и безопасные условия трудовой деятельности;
- обеспечить равенство возможностей в реализации права на труд с учётом их общественно значимых функций (в частности, выполнения функций материнства и воспитания детей, наличия членов семьи, нуждающихся в уходе).

К труду названной категорий работников с ограничением применяются общие нормы трудового права. Беременным женщинам Трудовой кодекс России (далее — ТК РФ) устанавливает льготы и гарантии, которые могут быть

1 Определение Конституционного суда РФ от 22 марта 2012 г. № 617-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Клевец Анны Юрьевны на нарушение ее конституционных прав частями первой и третьей статьи 253 Трудового кодекса РФ и пунктом 374 раздела XXX перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин» // СПС Консультант Плюс. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 05.03.2017).

2 Указ Президента РФ от 09.10.2007 № 1351 (ред. от 01.07.2014) «Об утверждении Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года» // Собрание законодательства РФ. 2007. № 42. Ст. 5009.

расширены и дополнены законами субъектов РФ, иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами.

Большинство льготных прав и гарантий закреплены в ТК РФ. Метод анализа помогает разделить гарантии на две большие группы:

1. Нормы о правах беременных женщин, касающиеся режима их труда, отпуска. Здесь регулированию подлежит продолжительность выполнения трудовой функции, исключение вредных условий труда и перевод на более лёгкую работу, а также предоставление отпусков вне графика;

2. Нормы ТК РФ о защите прав беременных женщин в вопросах заключения трудового договора, его изменения и расторжения.

В большинстве случаев исковые требования по спорам, вытекающим из указанных правоотношений, удовлетворяются судом. Однако это происходит только в том случае, когда для требований есть правовая и фактическая основа.³ В практике есть примеры, когда прав и работодатель. В последнем случае спор со стороны истицы «затян» на пустом месте, и в иске имеются серьезные просчёты с доказательной базой, правовой основой и фактами.

Как уберечь работодателю своё предприятие от напрасных тяжб? Как защитить права работающей беременной женщине? На эти вопросы отвечает ТК РФ, иллюстрированный примерами из судебной практики.

РАБОТЫ, НА КОТОРЫХ ОГРАНИЧИВАЕТСЯ ПРИМЕНЕНИЕ ТРУДА ЖЕНЩИН

Как разъясняет Верховный Суд РФ, «при разрешении споров о правомерности заключения трудового договора необходимо учитывать, что трудовым законодательством установлены ограничения на выполнение женщинами определенных видов работ».⁴

³ При этом надо учитывать, что возможны и судебные ошибки, для чего и существует процедура обжалования судебного акта. — Прим. автора.

⁴ Пункт 7 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних». Там же.

Согласно ст. 253 ТК РФ ограничивается применение труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах. Исключение составляют нефизические виды работ или работы по санитарному и бытовому обслуживанию.

Запрещён и не должен практиковаться труд женщин на работах, связанных с подъёмом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

**ЗАЯВИТЕЛЬНИЦА СЧИТАЛА, ЧТО ЗАПРЕТ
НА ПРИМЕНЕНИЕ ТРУДА ЖЕНЩИН
В ДОЛЖНОСТИ МАШИНИСТА ЭЛЕКТРОПОЕЗДА
И ЕГО ПОМОЩНИКА НАРУШАЕТ
ЕЁ КОНСТИТУЦИОННОЕ ПРАВО НА ТРУД**

Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 162 утверждён перечень тяжёлых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин.⁵

Что касается вредных и опасных условий труда, то в Приказе Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н приведён свод факторов, работа в условиях которых считается вредной.⁶

Вредные и опасные факторы подразделяются на физические, химические, биологические. К вредным условиям труда также можно отнести и психофизиологические факторы воздействия на человека.⁷

⁵ Собрание законодательства РФ. 2000. № 10. Ст. 1130.

⁶ Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н (ред. от 05.12.2014) «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» // Российская газета. 2011. 28 окт.

⁷ О необходимости признания в ТК РФ психофизиологического фактора как фактора, влияющего на здоровье

В пункте 35 Типового положения о системе управления охраной труда содержатся примеры вредных и опасных факторов, которые могут встретиться на производстве.⁸ Это электрические, барометрические, механические и термические опасности; опасности, связанные с воздействием микроклимата (например, низкие или высокие температуры); опасности в связи с недостатком воздуха в кислороде и др.

Все вредные и опасные факторы производственной деятельности работодатель должен зафиксировать документально и о них проинформировать сотрудников до начала их трудовой деятельности.⁹ Кроме того, в обязательном порядке проводится специальная оценка условий труда.

Вредные или опасные условия трудового процесса могут привести к заболеванию и (или) травме работника.¹⁰ Поэтому ТК РФ в развитие конституционных норм о защите материнства¹¹ ограничивает применение труда женщин на вредных работах.

Статистика: по официальным данным, на производстве в России в 2015 году в результате несчастных случаев погибли 89 женщин.¹²

По мнению Пленума Верховного Суда РФ, «Отказ в заключении трудового договора с женщиной на выполнение названных работ не является дискриминационным, если работодателем не созданы безопасные условия

работника, читайте: Михайлов А. В. Правовое регулирование охраны труда в Российской Федерации: автореф. по специальности: 12.00.05 на соиск. уч. степени к.ю.н. М.: ВПО «Академия труда и социальных отношений». 26 с. — Прим. автора.

8 Приказ Минтруда России от 19 августа 2016 № 438н «Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда»: [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения 17 окт. 2016 г.).

9 Об обязанности работодателя создать систему управления охраной труда и организовать безопасные рабочие места: Бутаева Е.М. Государственное регулирование охраны труда: риск-ориентированный подход // Трудовое право. 2017. № 1. С. 95-111.

10 О влиянии вредных и опасных факторов на среду профессиональной деятельности человека, читайте: Кузнецова О. В. Система управления охраной труда: институциональная трансформация и сбережение человеческих ресурсов: автореф. по специальности: 08.00.05 на соиск. уч. степени к.э.н.. Томск. 2014, ФГАОУВО «Национальный исследовательский Томский государственный университет». 24 с.

11 Часть 1 статьи 1, статья 7, часть 1 статьи 38 Конституции Российской Федерации от 12.12.1993 (с изм. от 21.07.2014) // Российская газета. 1993. 25 дек. Собрание законодательства РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.

12 Статистика Росстата // http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/working_conditions: [Электронный ресурс] (дата обращения 06.11.2016).

труда и это подтверждено результатами проведения специальной оценки условий труда..., а также заключением государственной экспертизы условий труда». ¹³ Из этого можно сделать как минимум два вывода.

Во-первых, на рабочих местах должна быть проведена специальная оценка условий труда. Она проводится по инициативе и за счёт работодателя. В отчётах экспертов рабочему месту должен быть присвоен класс вредности. Это «обязательное условие отказа» беременной женщине в приёме на работу. Причём данный отказ применяется в силу закона (ТК РФ).

Во-вторых, отказ в данном случае не будет являться дискриминацией. Последняя строго запрещена Конституцией РФ, ТК РФ и международными документами о труде, ратифицированными Россией.

Позицию Верховного Суда РФ об отсутствии дискриминации в таких случаях поддерживает и Конституционный Суд России. По этому поводу Конституционный Суд выразил следующее мнение: «Реализация принципа юридического равенства не может осуществляться без учета общепризнанной социальной роли женщины в продолжении рода, что обязывает государство устанавливать дополнительные гарантии для женщин, в том числе в сфере трудовых отношений, направленные на охрану материнства. При этом в соответствии с международно-правовыми актами принятие специальных мер, направленных на охрану материнства, не считается дискриминационным (пункт 2 статьи 4 Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин); меры, принятые для защиты женщин на определенных видах работ с учетом физиологических особенностей их организма, не должны считаться дискриминационными (пункт 3 статьи 10 Декларации о ликвидации дискриминации в отношении женщин от 7 ноября 1967 года); не считается также дискриминацией всякое различие, исключение или предпочтение, основанные на специфических требованиях, связанных с определенной работой (пункт 2 статьи 1 Конвенции МОТ № 111 относительно дискриминации в области труда и занятий)». ¹⁴

¹³ Пункт 7 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014. № 1. Там же.

¹⁴ Указанное определение Конституционного суда РФ от 22 марта 2012 г. № 617-О-О. Там же.

Данные разъяснения были даны по конкретному обращению заявительницы.

Заявительница считала, что запрет на применение труда женщин в должности машиниста электропоезда и его помощника, установленный в Перечне тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда (утв. Постановлением Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 года № 162) нарушает её конституционное право на труд. До подачи жалобы в суд заявитель обращалась в государственное унитарное предприятие «Петербургский метрополитен» с просьбой о зачислении на курсы по обучению специальности «помощник машиниста электропоезда», в чём ей было отказано со ссылкой на Перечень.

Рассматривая жалобу, Конституционный Суд разъяснил, что при запрете женщинам заниматься определёнными видами работ были учтены их психофизиологические особенности. Ограничения введены «...в связи с необходимостью их особой защиты от вредных производственных факторов, негативно воздействующих на женский организм, прежде всего, на репродуктивную функцию».¹⁵ Подвергая анализу нормы оспариваемого правового акта, суд указал, что в пункте 1 примечания к Перечню содержится изъятие из правила об ограничении труда женщин. Исключения составляют случаи, если работодателем будут созданы безопасные условия труда. И это найдет отражение в результатах аттестации рабочих мест, а также подтвердится положительным заключением государственной экспертизы условий труда и службы Госсанэпиднадзора субъекта РФ.¹⁶

Возвращаясь к запрету, установленному статьёй 253 ТК РФ, зададимся следующим вопросом. Что делать работодателю, если в нарушение требований трудового законодательства женщина была допущена к работе, на которой она не могла в силу закона быть использована?

¹⁵ Указ. Определение Конституционного Суда РФ от 22 марта 2012 г. № 617-О-О. Там же.

¹⁶ В условиях действующего правового регулирования институт аттестации заменён на специальную оценку условий труда. — Прим. автора.

В этом случае трудовой договор на основании ст. 84 ТК РФ прекращается. Однако до этого момента работодатель обязан предлагать все подходящие беременной женщине вакансии. И только при отсутствии возможности перевести работницу с её письменного согласия на другую работу

**ЧТО ДЕЛАТЬ РАБОТОДАТЕЛЮ, ЕСЛИ ЖЕНЩИНА
БЫЛА ДОПУЩЕНА К РАБОТЕ, НА КОТОРОЙ ОНА
НЕ МОГЛА В СИЛУ ЗАКОНА БЫТЬ
ИСПОЛЬЗОВАНА?**

(как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), она подлежит увольнению. При этом ей выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.¹⁷

ЗАПРЕТ НА УСТАНОВЛЕНИЕ ИСПЫТАТЕЛЬНОГО СРОКА

Статьей 70 ТК РФ допускается применение испытательного срока к лицам, заключающим трудовой договор. Такое условие возможно по соглашению сторон. Его цель — проверить деловые качества работника применительно к поручаемой работе. Однако в данной норме есть и привилегии.

Законодатель в императивной форме установил запрет на применение испытательного срока к беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет. Эта норма распространяется и на других лиц, воспитывающих детей в возрасте до полутора лет без матери.

Пленум Верховного Суда РФ разъяснил правовые последствия включения в трудовой договор с этой категорией работников условия об испы-

¹⁷ Пункт 7 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1. Там же.

тании. Такое условие будет считаться ничтожным. Приведём пример из практики.

Гражданка А. была назначена стажёром по должности полицейского поста. С ней был заключён трудовой договор с испытательным сроком на шесть месяцев. В связи с беременностью и родами стажёром А. был взят больничный лист. Приказами начальника структурного подразделения МВД России испытательный срок А. был продлён.

После рождения ребёнка стажёр обратилась к работодателю с заявлением о предоставлении ей отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста полутора лет. После этого обращения действие трудового договора с ней было прекращено по ч. 1 ст. 71 ТК РФ в связи с расторжением трудового договора по инициативе работодателя. Основание — работник не выдержал испытание, предусмотренное трудовым договором.

Суд первой инстанции сделал выводы в пользу истицы: законодательство не допускает увольнения женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, по ст. 71 ТК РФ как лиц, имеющих неудовлетворительные результаты испытания. У гражданки А. имелся ребёнок возрастом до полутора лет, в связи с чем условие в трудовом договоре об испытательном сроке автоматически становилось ничтожным. Поэтому работодатель не вправе был на основании неудовлетворительного результата прохождения испытательного срока уволить работника.

С этим решением ответчик не согласился и обжаловал его в вышестоящую судебную инстанцию.

Областной суд рассмотрел и служебное законодательство, так как правоотношения со стажёрами МВД регулируются, помимо общих норм ТК РФ, положениями специальных нормативно-правовых актов. Апелляционная инстанция указала, что «...в соответствии со статьей 54 Положения о службе в органах внутренних дел беременные женщины из числа сотрудников органов внутренних дел пользуются правовыми и социальными гарантиями, установленными законодательством Российской Федерации

для этой категории населения Российской Федерации, включая предусмотренное статьей 254 Трудового кодекса РФ право на сохранение среднего заработка в случае невозможности выполнения прежней работы, гарантии при увольнении, установленные статьей 261 Трудового кодекса РФ».¹⁸ Со ссылкой на Постановление Конституционного Суда РФ от 26 декабря 2002 года № 17-П, суд второй инстанции разъяснил, что правовое положение сотрудников-женщин, совмещающих прохождение службы в МВД с выполнением материнских обязанностей, «...не должно существенно отличаться от правового положения других работающих женщин, поскольку правовая природа таких гарантий, как направленных наряду с другими мерами государственной поддержки на защиту материнства и детства, предопределяет широкую сферу их применения».¹⁹ К сотрудникам и стажёрам МВД однозначным образом применяются нормы ТК РФ, защищающие права беременных женщин и женщин, имеющих детей.

По этому делу апелляционная инстанция поддержала решение суда первой инстанции.

Приказ о прекращении трудового договора с гражданкой А. по ч. 1 ст. 71 ТК РФ был признан незаконным. Она была восстановлена на работе. С работодателя была взыскана компенсация морального вреда.

РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И КОМАНДИРОВКИ

Законодатель в ст. 93 ТК РФ устанавливает для беременных женщин право на неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. Как и в случае с переводом на более лёгкую работу, сотрудница должна написать заявление об этом своему работодателю. Тогда предоставление такой продолжительности рабочего времени является обязанностью работодателя.

Ещё одной особенностью правового регулирования трудовых отношений беременных женщин является запрет на выполнение ими работ по вах-

18 Апелляционное определение Кемеровского областного суда от 03.09.2015 по делу № 33-9138 // СПС Консультант Плюс. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 05.01.2017).

19 Указ. Апелляционное определение Кемеровского областного суда. Там же.

товому методу. Согласно ст. 298 ТК РФ беременные женщины не могут привлекаться к работам, выполняемым вахтовым методом.

Кроме этого, ст. 259 ТК РФ устанавливает запрет на направление таких работников в служебные командировки, привлечение их к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

**К СОТРУДНИКАМ И СТАЖЁРАМ МВД
ОДНОЗНАЧНЫМ ОБРАЗОМ ПРИМЕНЯЮТСЯ
НОРМЫ ТК РФ, ЗАЩИЩАЮЩИЕ ПРАВА
БЕРЕМЕННЫХ ЖЕНЩИН И ЖЕНЩИН,
ИМЕЮЩИХ ДЕТЕЙ**

ОТПУСКА

Согласно ст. 255 ТК РФ женщинам по их заявлению и на основании листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности — 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложнённых родов — 86, при рождении двух или более детей — 110) календарных дней после родов. В этом страховом случае выплачивается пособие на весь период отпуска.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов. Эта гарантия дополняется ст. 260 ТК РФ, согласно которой сотрудница по своему желанию ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя может использовать:

- перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- по окончании отпуска по уходу за ребёнком.

Разберём на примере из практики.

Истица обратилась в суд с иском к работодателю о нарушении её трудовых прав. До этого она подавала работодателю заявление с просьбой включить её в график отпусков и предоставить ей ежегодный отпуск перед отпуском по беременности и родам. К заявлению была приложена справка о беременности. В предоставлении отпуска ей было отказано. По мнению

**ПЕРЕВОД НА ДРУГУЮ РАБОТУ ВОЗМОЖЕН
ТОЛЬКО ПРИ ЛИЧНОМ ОБРАЩЕНИИ БЕРЕМЕННОЙ
ЖЕНЩИНЫ К РАБОТОДАТЕЛЮ С ЗАЯВЛЕНИЕМ**

работодателя, право на второй ежегодный отпуск в счёт нового рабочего года наступает только по истечении 6 месяцев со дня окончания предыдущего рабочего года, а её трудовой стаж этому правилу не соответствует²⁰

Суд, рассматривая это дело, применил ст. 122 ТК РФ. Как устанавливает данная статья, право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя. Но отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года. Главное — согласовать его с работодателем.

На фоне этого правила есть и прерогатива. Так, согласно ст. 260 ТК РФ перед отпуском по беременности и родам по желанию женщины ей предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск.

Суд установил, что истица, обращаясь к работодателю с заявлением о предоставлении ей очередного оплачиваемого отпуска, приложила к нему справку о своей беременности. В этом случае, решил суд, у работодателя

20 Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 9 ноября 2016 г. по делу № 33-15141 // СПС Консультант Плюс. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 13.03.2017).

не имелось законных оснований для отказа ей в предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска перед отпуском по беременности и родам.²¹

ПЕРЕВОД НА ДРУГУЮ РАБОТУ. ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Гарантии перевода на другую работу беременным женщинам закреплены в ст. 254 ТК РФ. Эта норма закона о труде преследует цель предупредить отрицательное влияние производственных факторов на здоровье беременных женщин. Фактическими основаниями для перевода являются:

- медицинское заключение;
- личное заявление сотрудницы.

При наличии этих документов беременным женщинам должны быть снижены нормы выработки, нормы обслуживания либо они переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных факторов производственной среды. При этом сохраняется средний заработок по прежней работе.

Обратиться к работодателю с заявлением о переводе на другую работу является очень важным, поскольку это затрагивает вопросы изменения трудового договора. Здесь важно волеизъявление работницы на изменение условий заключённого трудового договора. Приведём пример из судебной практики.

Гражданка К. обратилась в суд с иском к ЗАО «Торговый дом «ПЕРЕКРЕСТОК» о взыскании задолженности по выплате заработной платы, компенсации морального вреда. В обоснование иска указала на то, что работала у ответчика в должности товароведа-приёмщика, но была незаконно переведена на должность кассира, и размер её заработной платы уменьшился.

Разбирая решение суда первой инстанции, апелляционный суд установил следующие факты.

21 Указ. Апелляционное определение Красноярского краевого суда. Там же.

Истица была принята на работу к ответчику на должность товароведа-приёмщика, и с ней был заключён трудовой договор. На основании личного заявления работница была переведена на должность кассира. В связи с беременностью и родами ей был предоставлен оплачиваемый отпуск, по окончании — отпуск по уходу за ребёнком до 1,5 лет.

Апелляционная инстанция поддержала решение нижестоящего суда: «...суд руководствовался ст. 254 ТК РФ, устанавливающей гарантии беременным женщинам, ст. 237 ТК РФ и обоснованно исходил из отсутствия доказательств, подтверждающих обращение истца к работодателю в порядке ст. 254 ТК РФ с заявлением о переводе на другую работу в связи с беременностью с предоставлением соответствующего медицинского заключения».²² В исковых требованиях было отказано решением районного суда. Апелляционная инстанция согласилась с этим решением.

Таким образом, можно сделать вывод, что перевод на другую работу возможен только при личном обращении беременной женщины к работодателю с заявлением. К последнему должно быть приложено медицинское заключение о необходимости перевода.

Возвращаясь к системе льготных прав и гарантий, отметим следующий важный момент. Работодатель обязан освободить беременную женщину от исполнения должностных обязанностей до предоставления новой работы в соответствии с медицинским заключением. На период освобождения от работы за ней сохраняется средний заработок за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счёт средств работодателя.

Учитывая необходимость постоянного медицинского наблюдения за здоровьем беременной женщины, федеральный законодатель предоставляет ещё одну гарантию.

Статья 254 ТК РФ при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях сохраняет за беременными женщинами право на средний заработок по месту работы.

²² Апелляционное определение Московского городского суда от 12.05.2014 по делу № 33-11852/14 // СПС Консультант Плюс. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 11.01.2017).

ГАРАНТИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ

Законодатель в ст. 261 ТК РФ установил запрет на прекращение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами. Исключение составляют только случаи ликвидации юридического лица либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Этой же статьёй оговорены случаи истечения срочного трудового договора в период беременности женщины. Здесь работодатель обязан по её письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки,

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР ПРОДЛЯЕТСЯ НА ПЕРИОД ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ОТПУСКА ПО БЕРЕМЕННОСТИ И РОДАМ

подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. Также трудовой договор продляется на период предоставления отпуска по беременности и родам. При рождении ребёнка увольнение женщины производится в день окончания отпуска по беременности и родам. Основание — окончание срочного трудового договора.

Однако ТК РФ допускает увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период её беременности, если трудовой договор был заключён на время исполнения обязанностей отсутствующего работника. При этом работодатель должен исчерпать все возможности перевода женщины на другую работу. Здесь есть несколько условий:

- на перевод должно быть письменное согласие сотрудницы;
- срок перевода устанавливается до окончания беременности;

- должность должна быть вакантной, предлагаемая работа должна соответствовать квалификации женщины. Разрешено предлагать и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую женщина может выполнять с учётом её состояния здоровья;

- работодатель обязан предлагать все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

Пленум Верховного Суда РФ в постановлении показал юридические последствия несоблюдения гарантий, предоставленных ст. 261 ТК РФ: «Беременная женщина, трудовой договор с которой расторгнут по инициативе работодателя, подлежит восстановлению на работе и в том случае, если к моменту рассмотрения в суде ее иска о восстановлении на работе беременность не сохранилась».²³ В этом случае восстановление носит компенсационный характер.

Рассмотрим на примере из судебной практики, чем для работодателя может обернуться незаконное увольнение беременной сотрудницы.

Истица работала у ответчика без оформления трудовых отношений, с приказом о приёме на работу ознакомлена не была, выданный ей на руки экземпляр трудового договора работодателем не был подписан, в трудовую книжку запись о приёме на работу не вносилась. После уведомления работодателя о постановке на медицинский учёт в связи с беременностью и представления медицинской справки руководитель выдал ей трудовую книжку и объявил, что она в организации более не работает.

По этому заявлению была проведена и прокурорская проверка. В суде истицу поддержал прокурор.

Ответчик в судебном заседании требования не признал, указав, что основание увольнения истицы — не прохождение испытания.

Данное дело стало предметом рассмотрения Верховного суда Чувашской Республики, который дал следующую оценку: «Действия ответчика по

²³ Пункт 25 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014. № 1. Там же.

перечислению истице заработной платы и компенсации за неиспользованный отпуск, наряду с медицинскими документами о беременности и объяснениями истицы, подтверждают, что решение о прекращении трудовых отношений с истицей ответчик принял только 22 мая 2014 года, перечислив 23 мая 2014 года компенсацию за неиспользованный отпуск, не желая выполнять требования ст. 254 Трудового кодекса Российской Федерации о переводе беременной женщины на другую работу с сохранением истице среднего заработка по месту работы».²⁴

При вынесении своего решения, помимо прочих норм ТК РФ, суд указал, что работодателем в данном случае была нарушена ч. 1 ст. 261 ТК РФ, согласно которой расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем. Суд указал, что при наличии беременности истица не могла быть уволена.

Верховный суд Чувашской Республики по данному делу:

- установил факт трудовых отношений между истицей и ответчиком;

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

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

Елена Кистанова

Проблемы оплаты экспертам вознаграждения за подготовку судебной экспертизы в арбитражном и гражданском процессе

Актуальность данной темы обусловлена большим количеством спорных ситуаций в рамках выплаты эксперту, экспертному учреждению, организации (далее — эксперт) вознаграждения и отсутствием чёткого понимания процессуального положения эксперта при рассмотрении споров по вопросу защиты права эксперта на получение такого вознаграждения за подготовку судебной экспертизы.

Проанализировав действующее законодательство РФ, судебную практику, можно сделать следующие выводы.

Одной из распространённых проблем является отсутствие гарантии эксперта на выплату вознаграждения в гражданском процессе. Данная проблема вызвана игнорированием судами и сторонами части 1 статьи 96 Гражданского процессуального кодекса РФ (далее — ГПК РФ).

Согласно ч. 1 ст. 96 ГПК РФ, денежные суммы, подлежащие выплате свидетелям, экспертам и специалистам, или другие связанные с рассмотрением дела расходы, признанные судом необходимыми, предварительно вносятся на счёт, открытый в порядке, установленном бюджетным законодательством Российской Федерации, соответственно Верховному Суду Российской Федерации, верховному суду республики, краевому, областному суду, суду города федерального значения, суду автономной области, суду автономного округа, окружному (флотскому) военному суду, управлению Судебного департамента в субъекте Российской Федерации, а также органу, осуществляющему организационное обеспечение деятельности мировых судей, стороной, заявившей соответствующую просьбу. В случае, если указанная просьба заявлена обеими сторонами, требуемые суммы вносятся сторонами в равных частях.

Однако на сегодняшний день при назначении судебной экспертизы суды не предлагают сторонам внести на депозитный счёт судебного департамента вознаграждение за проведение экспертизы. Практика судов по гражданским делам при назначении судебной экспертизы складывается таким образом, что в определении прописывается, в какой части и на кого возложена обязанность оплаты судебной экспертизы, а стороны самостоятельно оплачивают экспертизу по реквизитам эксперта. Данными действиями суды отстраняются от контроля по внесению денежных средств на депозитный счёт судебного департамента.

Отметим, что абзацем 6 ст. 85 ГПК РФ предусмотрено, что эксперт или судебно-экспертное учреждение не вправе отказаться от проведения порученной им экспертизы в установленный судом срок, мотивируя это отказом стороны произвести оплату экспертизы до её проведения.

Таким образом, законодатель предлагает сторонам «свободу действий» по вопросу предварительной оплаты судебной экспертизы.

С учётом вышеизложенного можно сделать вывод, что игнорирование ч. 1 ст. 96 ГПК РФ негативно сказывается на деятельности экспертов, которые принимают на себя риски подготовки экспертного заключения «бесплатно».

СУДЫ ОТСТРАНЯЮТСЯ ОТ КОНТРОЛЯ ПО ВНЕСЕНИЮ ДЕНЕЖНЫХ СРЕДСТВ НА ДЕПОЗИТНЫЙ СЧЁТ СУДЕБНОГО ДЕПАРТАМЕНТА

Так, абз. 6 ст. 85 ГПК РФ ограничивает право эксперта на гарантийное получение денежных средств за проделанную работу и влечёт за собой ряд дополнительных действий по взысканию денежных средств.

В том случае, если эксперту не перечислили денежные средства до направления экспертного заключения в суд, эксперт вынужден просить суд рассмотреть вопрос о взыскании судебных расходов с приложением документов, подтверждающих такие расходы на проведение экспертизы, что предусмотрено абз. 6 ст. 85 ГПК РФ.

По общему правилу, суд обязан рассмотреть данное ходатайство при вынесении решения суда, в мотивировочной части которого отразить, с кого подлежит взыскание денежных средств по экспертизе. Далее эксперт ждёт вступления в законную силу решения суда, обращается с заявлением о выдаче исполнительного листа.

После вступления решения суда в законную силу эксперт получает исполнительный лист и обращается к судебным приставам о возбуждении исполнительного производства, возбуждается и ведётся исполнительное

производство по взысканию. Вышеперечисленные действия влекут за собой дополнительную потерю времени и дополнительных средств для эксперта по получению денежных средств за подготовку экспертного заключения.

В Обзоре судебной практики по применению законодательства, регулирующего назначение и проведение экспертизы по гражданским делам, утв. Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 14 декабря 2011

**ЗАКОНОДАТЕЛЬ ПРЕДЛАГАЕТ СТОРОНАМ
«СВОБОДУ ДЕЙСТВИЙ» ПО ВОПРОСУ
ПРЕДВАРИТЕЛЬНОЙ ОПЛАТЫ СУДЕБНОЙ
ЭКСПЕРТИЗЫ**

года, отмечено, что требует особого внимания и скорейшего исправления довольно распространённая в судебной практике ситуация, когда при вынесении решения суды не указывают в его мотивировочной части на распределение судебных расходов, касающихся оплаты проведённой по делу экспертизы. Крайне редко этот вопрос решается путём вынесения дополнительного решения (п. 3 ч. 1 ст. 201 ГПК РФ). В результате экспертные учреждения вынуждены обращаться в суд с самостоятельными требованиями о возмещении расходов на произведённую по поручению суда экспертизу.

К сожалению, на сегодняшний день данная проблема не устранена, и экспертам после вынесения решения суда действительно приходится обращаться с заявлением о возмещении расходов на произведённую по поручению суда экспертизу.

Думаю, что данное обстоятельство связано с тем, что судьи при рассмотрении дел акцентируют внимание на рассмотрение дела по существу по заявленным со стороны истца, заявителя требованиям. Рассмотрение же

вопроса по возмещению расходов на произведённую экспертизу является для суда второстепенным.

Негативно пассивное действие ст. 96 ГПК РФ сказывается и на процессуальных сроках, в связи с тем что на практике эксперты при отсутствии предварительной оплаты вознаграждения за проведение экспертизы возвращают определение о назначении экспертизы и гражданское дело без исполнения, ссылаясь на отсутствие возможности произвести такую экспертизу в связи с отсутствием времени и по иным причинам, которые можно считать уважительными, но проверить которые нельзя. Данные действия со стороны экспертов приводят к тому, что затягивается время рассмотрения дела, но понять такое поведение со стороны эксперта можно, так как такая работа для экспертов «невыгодна».

Обозначенные проблемы, возникающие у судов при назначении экспертиз по гражданским делам, могут быть устранены закреплением на законодательном уровне обязанности внесения сторонами на депозитный счёт суда денежных средств с негативными последствиями для той стороны, которая уклоняется от оплаты.

В арбитражных судах ситуация иная, ст. 108 АПК РФ не соблюдается за редким исключением.

Согласно п. 1 ст. 108 АПК РФ, денежные суммы, подлежащие выплате экспертам и свидетелям, вносятся на депозитный счёт арбитражного суда лицом, заявившим соответствующее ходатайство, в срок, установленный арбитражным судом. Если указанное ходатайство заявлено обеими сторонами, требуемые денежные суммы вносятся сторонами на депозитный счёт арбитражного суда в равных частях.

АПК РФ не предусмотрено, что эксперт не вправе отказаться от проведения экспертизы, если стороны не произвели оплату экспертизы до её проведения или если не внесли денежные средства на депозитный счёт.

Отметим, что в арбитражном процессе вопрос перечисления денежных средств эксперту за подготовленную экспертизу разъяснён постановле-

нием Пленума Высшего Арбитражного суда Российской Федерации от 04 апреля 2014 года № 23 «О некоторых вопросах практики применения арбитражными судами законодательства об экспертизе».

Согласно п. 26 данного постановления, денежные суммы, причитающиеся эксперту, согласно ч. 1 ст. 109 АПК РФ выплачиваются после выполнения им своих обязанностей в связи с производством экспертизы, за исключением случаев применения ч. 6 ст. 110 Кодекса. Перечисление денежных средств эксперту (экспертному учреждению, организации) производится на основании судебного акта, в резолютивной части которого судья указывает размер причитающихся эксперту денежных сумм. Суд выносит такой акт по окончании судебного заседания, в котором исследовалось заключение эксперта.

Однако п. 26 указанного постановления не разъясняет, о каком именно судебном акте идёт речь, в связи с чем между экспертами и судами возникают спорные ситуации.

С одной стороны, можно говорить о том, что исследование заключения эксперта подлежит на одном из судебных заседаний путём оглашения и при необходимости вызова в судебное заседание эксперта, которому могут быть заданы дополнительные вопросы.

Так, на практике определение о перечислении денежных средств эксперту может быть вынесено судом до рассмотрения дела по существу, если экспертное заключение исследовано и отсутствуют к эксперту дополнительные вопросы. Например, по делам № А41-72329/2014, № А41-43100/15, № А41-16465/2015 определения о перечислении денежных средств эксперту были вынесены до рассмотрения дела по существу.

С другой стороны, итоговое исследование заключения эксперта возможно только путём оценки такого заключения судом при вынесении решения. Данная позиция подтверждается Постановлением Арбитражного суда Уральского округа от 28 мая 2015 года по делу № А07-271/2014, согласно которому рассмотрение вопроса о выплате вознаграждения эксперту до

вынесения решения суда преждевременно, в связи с чем суду первой инстанции было предложено отложить рассмотрение вопроса о выплате вознаграждения эксперту до разрешения дела по существу.

Ещё одним проблемным вопросом в рамках арбитражного процесса является выплата вознаграждения эксперту при признании экспертного заключения ненадлежащим доказательством. По данному вопросу судебная практика противоречива и разнообразна.

**СУДУ ПЕРВОЙ ИНСТАНЦИИ БЫЛО ПРЕДЛОЖЕНО
ОТЛОЖИТЬ РАССМОТРЕНИЕ ВОПРОСА О ВЫПЛАТЕ
ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЭКСПЕРТУ ДО РАЗРЕШЕНИЯ
ДЕЛА ПО СУЩЕСТВУ**

Так, некоторые суды отказывают экспертам в выплате вознаграждения за проведение судебной экспертизы, ссылаясь на отсутствие выполненной работы на основании определения суда, что влечёт за собой неисполнение обязанности эксперта по выполнению обязательства по подготовке экспертного заключения, в связи с чем назначалась повторная экспертиза.

Такая позиция подтверждается Постановлением Одиннадцатого арбитражного апелляционного суда от 30.04.2013 по делу № А72-1498/2010, Постановлением Тринадцатого арбитражного апелляционного суда от 21.12.2016 № 13АП-9227/2016 по делу А5 6-2097/2015.

Между тем существует судебная практика, согласно которой частично удовлетворяют заявление о выплате вознаграждения эксперту.

Например, Постановлением Третьего арбитражного апелляционного суда от 09.04.2015 по делу № А33-20563/13 заявление о выплате вознаграждения удовлетворено частично, согласно представленному расчёту

расходов, понесённых экспертом в связи с проведением экспертизы. Отметим, что по данному делу суд акцентировал внимание на добросовестном отношении эксперта к подготовке экспертного заключения.

Третья позиция сводится к тому, что выплата вознаграждения не ставится в зависимость от соответствия или несоответствия экспертного заключения предъявляемым к нему требованиям и оценки его судом, непринятие его в качестве доказательства по делу не может являться основанием для освобождения стороны, заявившей о назначении экспертизы.

**ВЫПЛАТА ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ НЕ СТАВИТСЯ
В ЗАВИСИМОСТЬ ОТ СООТВЕТСТВИЯ ИЛИ
НЕСООТВЕТСТВИЯ ЭКСПЕРТНОГО ЗАКЛЮЧЕНИЯ
ПРЕДЪЯВЛЯЕМЫМ К НЕМУ ТРЕБОВАНИЯМ**

Данная позиция подтверждается Постановлением Тринадцатого арбитражного апелляционного суда от 21 февраля 2017 года № 13АП-34558/2016 по делу № А56-40272/2014, Постановлением Арбитражного суда Северо-Западного округа от 13 февраля 2017 года по делу № А56-41347/2014, Постановлением Арбитражного суда Северо-Западного округа от 27 сентября 2016 года по делу № А56-7186/2014 и Постановлением Арбитражного суда Восточно-Сибирского округа от 24 ноября 2016 года по делу А33-11257/2012.

В судебной практике можно столкнуться и с таким случаем, когда экспертиза была проведена двумя экспертными организациями, однако выплатили денежные средства с депозитного счёта только одной из них, тому примером может служить дело № А41-39500/2015. Судья назначил экспертизу изначально в одной организации, после получения экспертного заключения была назначена повторная экспертиза иной организации,

которой и перечислил денежные средства с депозитного счёта суда, прекратив производство по делу. Такие действия приводят экспертов в замешательство, ходатайство о выплате вознаграждения так и осталось проигнорированным судьёй.

**ЭКСПЕРТИЗА БЫЛА ПРОВЕДЕНА ДВУМЯ
ЭКСПЕРТНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ, ОДНАКО
ВЫПЛАТИЛИ ДЕНЕЖНЫЕ СРЕДСТВА С
ДЕПОЗИТНОГО СЧЁТА ТОЛЬКО ОДНОЙ**

В связи с этим предлагаю рассмотреть процессуальное положение эксперта. Определение процессуального положения необходимо для исследования прав эксперта при проблеме выплаты экспертам вознаграждения, если суд принял решение об отказе в выплате эксперту денежных средств или проигнорировал такое ходатайство.

**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**

А.В. Гайсина

Анализ служебной записки для решения вопроса о привлечении к дисциплинарной ответственности

Главами 29, 30 Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту — ТК РФ) установлены общие требования, которые обязан соблюдать работодатель при привлечении работника к дисциплинарной ответственности.

«Дисциплина труда — обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка...». Ст. 189 ТК РФ.

Рассмотрим привлечение работника к дисциплинарной ответственности на основании служебной записки о нарушении работником дисциплины труда с точки зрения, если работодателю придётся отстаивать свои права перед органами, осуществляющими контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства РФ. Кроме того, в статье будут представлены образцы документов, составленные с учётом всех требований, установленных ТК РФ и ГОСТ Р 6.30-2003.

Образец служебной записки для проведения анализа

Генеральному директору

«ООО «Ромашка»

И.И. Иванову

от механика Нургалиева Т.П.

служебная записка

Довожу до Вашего сведения, что машинист бульдозера Тимершин Е.Б. не выходил на работу без уважительной причины. 04 октября 2016 года им было написано заявление об увольнении. Заявление было принято с условием двухнедельной отсрочки, так как Тимершин Е.Б. не предупредил руководство предприятия за две недели о намерении уволиться. В период с 04 по 18 октя-

бря 2016 года он появлялся на рабочем месте два раза. Своим невыходом на работу Тимершин Е.Б. сорвал плановые работы на объекте. Прошу принять меры дисциплинарного характера вплоть до увольнения по статье.

Дата написания служебной записки — 20.10.2016 г.

Резолюция руководителя на служебной записке — «ОК, Бух., Юристу в работу. Уволить за прогул».

Служебная записка датирована 20.10.2016, поступила в отдел кадров в тот же день. Первый прогул работник совершил 04.10.2016. Поскольку в служебной записке непосредственный руководитель работника указал именно эту дату, следовательно, месячный срок (который установлен законом) начинается отсчитываться именно от неё, а не от даты написания и поступления служебной записки. Значит, крайний срок привлечения работника к дисциплинарной ответственности в виде увольнения по соответствующей статье за прогул (абз. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) будет истекать 04.11.2016.

На что должен обратить работник кадровый работник, когда к нему поступает служебная записка?

Первое. **Определить подчинённость работника должностному лицу, от которого поступила служебная записка о нарушении работником трудовой дисциплины.**

Подчинённость работника можно определить по следующим документам: утверждённая должностная инструкция работника и утверждённая структура предприятия. При этом работник в обязательном порядке должен быть ознакомлен с должностной инструкцией под роспись.

По сути, неважно, от кого поступила служебная записка о нарушении работником дисциплины труда, от этого будет зависеть, какие документы может затребовать дополнительно орган, осуществляющий контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства РФ, при рассмотрении индивидуального трудового спора, если работник обратится туда за восстановлением своих нарушенных прав.

Приведём несколько вариантов подчинённости работника (в нашем случае — машиниста бульдозера Тимершна Е.Б.).

Вариант первый. Согласно должностной инструкции «Машинист бульдозера», утв. 25.10.2015, машинист бульдозера подчиняется механику, а также диспетчеру и главному механику. Служебная записка написана механиком, следовательно, подчинённость, описанная в должностной инструкции, соблюдена. Дополнительных документов, кроме должностной инструкции и структуры предприятия (на тот случай, если нет утвержденной должностной инструкции), не потребуют.

Ошибка непосредственного руководителя в нашем случае состоит в том, что он не довёл информацию о факте нарушения трудовой дисциплины до работника отдела кадров и руководителя предприятия после совершения работником первого прогула.

Вариант второй. Служебную записку написал В.В. Петров — мастер строительно-монтажных работ (далее по тексту — СМР) строительного участка, на котором должен был работать машинист бульдозера. Согласно должностной инструкции мастер СМР не является непосредственным руководителем машиниста бульдозера, но он имел право написать служебную записку о факте нарушения со стороны работника. У работодателя могут дополнительно потребовать приказ о создании строительного участка, в котором должно быть оговорено: кто является руководителем строительного участка; какие работники закреплены за данным строительным участком; режим труда и отдыха сотрудников; сроки выполнения работ. Ввиду того, что В.В. Петров согласно указанному приказу является руководителем строительного участка, он являлся руководителем машиниста бульдозера на момент совершения дисциплинарного проступка со стороны последнего в виде отсутствия на рабочем месте (прогул).

Второй вопрос, который необходимо решить кадровому работнику, прежде чем принять к работе служебную записку: **не пропущен ли срок привлечения работника к дисциплинарной ответственности?**

Срок привлечения работника к дисциплинарной ответственности закреплён в ч. 3 ст. 193 ТК РФ: «Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников».

Прим.: Учёт мнения представительного органа работников (профсоюза) требуется тогда, когда он создан и функционирует.

Месячный срок будем отсчитывать от даты, когда работодателю и (или) его представителю стал известен первый день прогула работника. Следовательно, согласно служебной записке срок привлечения работника к дисциплинарной ответственности истекает 04.11.2016, и он не пропущен.

Третий вопрос, который обязательно кадровый работник должен проверить: **соответствует ли вид дисциплинарной ответственности, к которому привлекают работника, указанному в резолюции руководителя организации?**

«За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение по соответствующим основаниям». Ч.1 ст. 192 ТК РФ.

Часть 4 ст. 192 ТК РФ устанавливает, что «не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине». Часть 5 ст. 192 ТК РФ устанавливает, что «при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен».

В резолюции руководителя организации было указано: «ОК, Бух., Юрист, принять к работе — уволить за прогул». Как видим, резолюция организации не нарушает требований, установленных ч. 1 и 4 ст. 192 ТК РФ.

Допустим такой вариант изложения резолюции руководителя на служебной записке: «ОК, Бух., Юристы — принять к работе: объявить замечание, лишить премии и уволить по статье за прогул» (что встречается наиболее часто, как показывает проведение аудита документов).

**ЛИШЕНИЕ ПРЕМИИ МОЖЕТ БЫТЬ ПРИМЕНЕНО
ПРИ УСЛОВИИ, ЧТО У РАБОТОДАТЕЛЯ
УТВЕРЖДЕНО ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ,
С КОТОРЫМ РАБОТНИК ОЗНАКОМЛЕН ПОД
РОСПИСЬ. ВАЖНО, ЧТОБЫ В ПОЛОЖЕНИИ БЫЛИ
ОГОВОРЕНЫ СЛУЧАИ, ЗА ЧТО РАБОТНИК МОЖЕТ
БЫТЬ ЛИШЕН ПРЕМИИ И В КАКОМ РАЗМЕРЕ**

Если в служебной записке встретится такая резолюция, сотрудник кадровой службы совместно с юристом или без него должны объяснить руководителю организации, что: 1) работника можно привлечь только к одному из указанных видов дисциплинарной ответственности (то есть либо замечание; либо уволить по соответствующей статье), чтобы не нарушить принцип действия нормы, указанной в ч. 4 ст. 192 ТК РФ; 2) руководитель должен конкретизировать, к какому виду дисциплинарного взыскания привлечь работника.

При этом нужно учесть, что лишение премии не является дисциплинарным взысканием. Кроме того, лишение премии может быть применено при условии, что у работодателя утверждено Положение о премировании, с ко-

торым работник ознакомлен под роспись. Важно, чтобы в Положении были оговорены случаи, за что работник может быть лишен премии и в каком размере. Если данное требование не будет соблюдено, то, как показывает практика рассмотрения споров по дисциплинарным взысканиям, органы, рассматривающие спор, принимают сторону работника и обязывают работодателя выплатить премию и компенсацию за задержку выплаты премии, что предусмотрено ст. 236 ТК РФ.

Вопрос четвертый. **В отделе кадров должно быть заявление работника об увольнении по собственному желанию с визой непосредственного руководителя и руководителя организации** (ввиду того что в служебной записке было упомянуто заявление об увольнении и сроки так называемой отработки со стороны работника, которые он прогулял). **Работник кадровой службы должен правильно посчитать, когда у работника истекает так называемый «срок отработки».**

Прим.: Срок так называемой «отработки» в ТК РФ называется «Срок предупреждения работником работодателя о желании прекратить (расторгнуть) трудовой договор по собственному желанию» — ст. 80 ТК РФ.

В части 1 ст. 80 ТК РФ установлено: *«Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении».*

Главная задача работника отдела кадров — для начала попытаться убедить работодателя — руководителя организации произвести увольнение сотрудника *по собственному желанию*. Если руководитель согласен, то постараться сделать так, чтобы работник переписал заявление об увольнении с указанием новой даты. Это нужно, поскольку работник может обратиться в орган, осуществляющий контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства, в том числе в суд, если уволен по соответствующей статье — за прогул. Таким образом минимизируются финансовые риски работодателя.

Если руководитель организации всё же настаивает на увольнении сотрудника за прогул, то работнику отдела кадров нужно в кратчайшие сроки подготовить все необходимые документы для увольнения по статье за прогул, помня, что срок привлечения работника к дисциплинарной ответственности вскоре истекает.

**ГЛАВНАЯ ЗАДАЧА РАБОТНИКА ОТДЕЛА КАДРОВ
— ДЛЯ НАЧАЛА ПОПЫТАТЬСЯ УБЕДИТЬ
РАБОТОДАТЕЛЯ — РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ
ПРОИЗВЕСТИ УВОЛЬНЕНИЕ СОТРУДНИКА ПО
СОБСТВЕННОМУ ЖЕЛАНИЮ**

Перечень документов, которые должны быть у работодателя для привлечения к дисциплинарной ответственности работника — увольнению по статье за прогул.

1. Служебная записка руководителя о нарушении работником трудовой дисциплины.
2. Трудовой договор, заключённый между работником и работодателем, подписанный обеими сторонами, с указанием профессии, по которой принимается сотрудник, режима труда и отдыха (в данном случае с указанием разъездного характера труда), графика работы.
3. Приказ о приёме на работу, подписанный обеими сторонами трудового договора, и соответствующий условиям трудового договора.
4. Должностная инструкция, в которой необходимо указать подчинённость сотрудника. Работник должен быть ознакомлен с должностной инструкцией под роспись.

5. Утверждённое штатное расписание (в котором будут фигурировать названия должностей «Машинист бульдозера», «Механик», «Главный механик») и утверждённая структура организации работодателя (на тот случай, если нет должностной инструкции и подчинённость работника не оговорена в трудовом договоре).

6. Положение о разъездном характере труда, приказ об утверждении Перечня профессий (должностей) сотрудников, которым устанавливается разъездной характер труда *(в котором необходимо отразить конкретный режим труда и отдыха работника)*. Работник должен быть ознакомлен с данными документами под роспись.

7. График работы, утверждённый работодателем. Работники должны быть обязательно ознакомлены с графиком под роспись.

8. Акт об отсутствии сотрудника на рабочем месте *(на все даты отсутствия работника на рабочем месте)*.

9. Приказ о закреплении работника за рабочим местом *(в нашем случае приказ о создании строительного участка, в котором должно быть прописано: кто руководит строительным участком; периоды проведения работ на строительном участке; какие работники с указанием профессии (должности) работника закрепляются за строительным участком; график работы на данном строительном участке)*.

10. Объяснительная от работника в письменной форме либо акт об отказе дачи объяснений в письменной форме. Работодатель обязан соблюсти требования, установленные ч. 1 ст. 193 ТК РФ: *«До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт»*.

Чтобы доказать, что работодатель выполнил требования, установленные ч. 1 ст. 193 ТК РФ, он должен будет предъявить уведомление о предоставлении письменных объяснений за подписью работодателя и работника.

Уведомление изготавливается в двух экземплярах, на втором экземпляре, который остаётся у работодателя, должна быть подпись работника в виде: «Уведомление о предоставлении письменных объяснений получил», дата получения и подпись, включающая расшифровку подписи работника.

**ЧТОБЫ ДОКАЗАТЬ, ЧТО РАБОТОДАТЕЛЬ
ВЫПОЛНИЛ ТРЕБОВАНИЯ, УСТАНОВЛЕННЫЕ
Ч. 1 СТ. 193 ТК РФ, ОН ДОЛЖЕН БУДЕТ
ПРЕДЪЯВИТЬ УВЕДОМЛЕНИЕ О ПРЕДОСТАВЛЕНИИ
ПИСЬМЕННЫХ ОБЪЯСНЕНИЙ ЗА ПОДПИСЬЮ
РАБОТОДАТЕЛЯ И РАБОТНИКА**

Например, уведомление машинисту бульдозера Тимершину Е.Б. было вручено 20.10.2016 (он появился на работе), соответственно, если работник сразу или в течение двух рабочих дней не предоставил письменное объяснение, то только на третий рабочий день после вручения уведомления «О предоставлении письменной объяснительной» представитель работодателя (непосредственный руководитель работника и (или) работник отдела кадров) имеет право составить акт об отказе дачи объяснений.

Прежде чем составить акт об отказе дачи объяснений, работодатель должен подтвердить факт, что работник извещён о необходимости предоставить объяснение в письменной форме. Как быть, если работник не появляется на работе?

Выход здесь один — отправить по адресу регистрации телеграмму следующего содержания: *«Уважаемый Евгений Борисович, просим Вас явиться 23 октября 2016 года в ООО «Ромашка» для дачи письменных объяснений по факту отсутствия на рабочем месте с 04 октября по 21 октября*

2016 года. Вам необходимо явиться по адресу (указывается точный адрес работодателя). Режим работы ООО «Ромашка» (указывается точный режим работы и обеденного перерыва)». У работодателя должны быть документы, подтверждающие факт отправки телеграммы и её получения работником. Срок доставки телеграммы — один рабочий день, письмо идёт значительно дольше.

Если работник 23.10.2016 не явился для дачи объяснений в письменной форме, то работодатель имеет право составить акт об отказе дачи объяснений в письменной форме не раньше 26.10.2016.

Если же доставить телеграмму по какой-либо причине не удалось, акт об отказе дачи объяснений можно составлять не позднее двух рабочих дней после возврата телеграммы с почтовой отметкой (дата возврата должна быть зафиксирована у работодателя официально).

11. Табель учёта рабочего времени (далее — ТУРВ), особенно за тот период, когда работник начал допускать прогулы. В нём начиная с 04.10.2016 по дату увольнения должно стоять условное обозначение «НН — неявка по неизвестной причине».

12. Приказ о прекращении (расторжении) трудового договора за прогул — абз. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, подписанный обеими сторонами трудового договора.

Может быть так, что работник в день прекращения (расторжения) трудового договора не был на работе и работодатель не смог ознакомить работника под роспись с приказом об увольнении, с личной карточкой Т-2 и под роспись отдать трудовую книжку. Работодатель обязан сделать отметку о невозможности ознакомления работника с приказом об увольнении под роспись. Такая отметка делается либо на самом приказе (рекомендуется, чтобы факт невозможности ознакомления с приказом подтвердили не менее трёх человек), либо составляется акт «О невозможности ознакомить работника с приказом об увольнении» и одновременно составляется (лишним не будет) акт «Об отсутствии на рабочем месте в день увольнения», а

в ТУРВ должно быть условное обозначение «НН — неявка по неизвестной причине».

13. Журнал учёта движения трудовых книжек (если работник в день увольнения собственноручно получал трудовую книжку), фиксирующий факт получения в день увольнения трудовую книжку самим работником.

Если работника в день увольнения не было на рабочем месте, работодатель обязан (*помимо того, что зафиксировывает факт невозможности ознакомления с приказом об увольнении и получения работником трудовой книжки*) отправить письмо с предложением явиться за трудовой книжкой или дать письменное согласие на отправку трудовой книжки по почте. Письмо с уведомлением и с описью во вложении необходимо отправить работнику как по месту регистрации, так и по адресу фактического проживания, несмотря на то что работодатель освобождён от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

Данное правило установлено в ч. 6 ст. 84.1 ТК РФ: *«Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом «а» пункта 6 части первой статьи 81 настоящего Кодекса...»*.

14. Заявление об увольнении работника по собственному желанию (чтобы выявить, сколько дней работник прогулял).

15. Лишним документом не будет свидетельство других работников, которые подтверждают факт отсутствия увольняемого на рабочем месте.

И самое главное — в последний день работы сотрудника (придерживаемся точки зрения, что датой увольнения считается дата издания приказа) работодатель обязан выплатить работнику заработную плату и компенсацию за неиспользованный отпуск (если есть что выплачивать). Соответственно, могут быть запрошены документы, подтверждающие выплату зарплаты в день увольнения: ведомость на выдачу зарплаты при расчёте

сотрудника через кассу или платёжное поручение при перечислении денежных средств на лицевой счёт работника.

Это весь перечень документов, которые работодателю придётся предоставить в случае возникновения индивидуального трудового спора между работником и работодателем.

Работнику отдела кадров при **подготовке документов на увольнение за прогул необходимо правильно определить, какой датой нужно уволить сотрудника.**

Приведём несколько точек зрения по данному вопросу и обоснование по каждой позиции. Причиной отсутствия единой точки зрения является нечёткость норм ТК РФ.

Первая позиция. Днём увольнения **считают последний рабочий день, который предшествовал прогулу.** При этом дата увольнения и дата издания приказа не будут совпадать.

Обоснование позиции. В приказе в качестве даты увольнения (дня прекращения трудового договора) нужно указать последний день работы работника, т. е. день, предшествующий первому дню прогула. Основной довод этой позиции строится на ч. 3 ст. 84.1 ТК РФ, согласно которой «*днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника*». Эта позиция поддерживается Федеральной службой по труду и занятости. Согласно её письму от 11.07.2006 № 1074-6-1 «*одним из оснований увольнения за прогул (подп. «а» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса) может быть оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор, как на неопределенный, так и определенный срок. По общему правилу во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы. При увольнении за прогул работника днем его увольнения будет последний день его работы, то есть день, предшествующий первому дню прогула*». Такое понимание закона нашло своё отражение и в ч. 6 ст. 84.1 ТК РФ, согласно которой «*работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой*

книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом «а» пункта 6 части первой статьи 81...». То есть законодатель подтверждает то, что при увольнении за прогул последний день работы не совпадает с днём оформления прекращения трудовых отношений».

Сторонники этой точки зрения настаивают, что норма ТК РФ и предписания Роструда должны соблюдаться всеми. Есть также мнение, что письма и предписания Роструда, Минтруда и Минздравсоцразвития РФ не являются источниками трудового права, поэтому ими нельзя руководствоваться. Но как показывает практика, письма указанного органа могут быть использованы судом при рассмотрении дела.

Другие специалисты утверждают, что днём увольнения за прогул должен считаться день издания приказа. *Это вторая точка зрения.*

До тех пор, пока работодатель не выяснит причины отсутствия работника, приказ об увольнении за прогул не может быть издан, а значит, трудовые отношения между работником и работодателем существуют фактически до момента издания приказа об увольнении.

Если работника уволить последним рабочим днём, получается, что после этого дня у него нет трудовых отношений с работодателем и на работу он выходить не должен был, следовательно, увольнению подлежит работник, который на момент увольнения не совершил прогул.

Согласно п.3 ст. 84.1 ТК РФ «днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность)». Увольнение за прогул представляет собой исключение, потому что, пока работодатель выясняет причины отсутствия работника и пока не издан приказ об увольнении, работник и работодатель состоят в трудовых отношениях, выполняют обязанности и реализуют свои

права, в том числе и право на принятие работодателем решения о ненадлежащем исполнении работником заработной платы за дни прогула, за работником сохраняется место работы (должность).

Если уволить работника последним рабочим днём, получается, что его увольняют «задним числом», что не допускается действующим трудовым законодательством.

**ПОКА РАБОТОДАТЕЛЬ ВЫЯСНЯЕТ ПРИЧИНЫ
ОТСУТСТВИЯ РАБОТНИКА И ПОКА НЕ ИЗДАН
ПРИКАЗ ОБ УВОЛЬНЕНИИ, РАБОТНИК И
РАБОТОДАТЕЛЬ СОСТОЯТ В ТРУДОВЫХ
ОТНОШЕНИЯХ, ВЫПОЛНЯЮТ ОБЯЗАННОСТИ И
РЕАЛИЗУЮТ СВОИ ПРАВА**

Исходя из ч. 6 ст. 84.1 ТК РФ «работодатель... не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом «а» пункта 6 части первой статьи 81... настоящего Кодекса». Как и в ч. 3 ст. 84.1 ТК РФ, под «последним днем работы» здесь понимается день, когда работник работал фактически. И в этой частной ситуации дата издания приказа об увольнении должна совпадать с датой увольнения работника: день оформления прекращения трудовых отношений должен являться последним днём, когда работник состоит в трудовых правоотношениях с работодателем.

Реже встречается мнение, что днём увольнения за прогул должен считаться первый день прогула.

На наш взгляд, правильнее, как с юридической, так и с логической точки зрения, уволить сотрудника за прогул в день издания приказа. Дата издания приказа и дата увольнения будут совпадать, тогда все документы, которые были подготовлены: акт об отсутствии на рабочем месте, объяснительная работника или акт об отказе дачи объяснений, условные обозначения в ТУРВ — будут иметь юридическую силу при рассмотрении спора между работником и работодателем.

Возвращаемся к нашему примеру. Чтобы сотрудник отдела кадров мог определить дату увольнения (будем придерживаться позиции — дата увольнения есть дата издания приказа об увольнении), необходимо поднять заявление об увольнении по собственному желанию. Согласно приведённой служебной записке, последним днём работы (по заявлению сотрудника) является 18 октября 2016 года. По факту сотрудник отсутствовал на рабочем месте с 04 по 18 октября 2016 года. Ввиду того что расследование совершённого дисциплинарного проступка шло после поступления служебной записки 20 октября 2016 года, руководитель принимает решение уволить за прогул 30 октября 2016 года (выдержав месячный срок привлечения работника к дисциплинарной ответственности). Следовательно, датой издания приказа и датой увольнения будет 30 октября 2016 года.

Когда собраны все документы, необходимые для увольнения по статье за прогул, возникает ещё ряд вопросов.

Вопрос первый: как быть, если дата издания приказа, совпадающая с датой увольнения, приходится на выходной и (или) нерабочий праздничный день? Имеет ли право работодатель издать приказ 29 октября 2016 года, а датой увольнения считать 30 октября 2016 года? Думается, что нет. Если приказ будет издан раньше даты увольнения, нарушается тот принцип, что днём увольнения за прогул должен быть день издания приказа. Кроме того, перечислить заработную плату и компенсацию за неиспользованный основной ежегодный отпуск надо 30 октября 2016 года.

Вопрос второй: будет ли действовать правило, установленное ч. 4 ст. 14 ТК РФ: «Если последний день срока приходится на нерабочий день, то

днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день». Тогда дата увольнения будет перенесена на ближайший следующий за ним рабочий день.

Есть ещё один вариант выхода из данной ситуации: объявить рабочим днём с письменного согласия работников, вовлечённых в процедуру увольнения: отдел кадров, бухгалтера по расчёту заработной платы, кас-

**В СЛУЧАЕ УВОЛЬНЕНИЯ СОТРУДНИКА
В ВЫХОДНОЙ ПРОИЗВЕСТИ РАСЧЁТ С
СОТРУДНИКОМ НЕОБХОДИМО В ПЕРВЫЙ РАБОЧИЙ
ДЕНЬ ПОСЛЕ ВЫХОДНОГО С ОДНОВРЕМЕННЫМ
НАЧИСЛЕНИЕМ КОМПЕНСАЦИИ ЗА ЗАДЕРЖКУ
ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

сира, генерального директора, юриста, непосредственного руководителя — с соблюдением требований о привлечении к работе в выходной день, предусмотренных ст. 153 ТК РФ.

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

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

Унифицированная форма № Т-13
Утверждена Постановлением Госкомстата
России от 5 января 2004 г. № 1

Код
0301008
12731223

форма по ОКУД
по ОКПО

Общество с ограниченной ответственностью "Ромашка"
наименование организации
за октябрь 2016

Отчетный период
с по
01.10.2016 30.10.2016

Номер документа
Дата составления
30.10.2016

ТАБЕЛЬ
учета рабочего времени

Номер по порядку	Фамилия, инициалы, должность, специальность, профессия)	Табельный номер	Отметки о явках и неявках на работу по числам месяца																															Отработано за		Данные для										Неявки по причинам																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																			
																																		полугодие	числа	код вида оплаты										код	дни (часы)	код	дни (часы)																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																
																																		дней	часы	корреспондирующий счет										кор-респондирующий	код вида оплаты	дни (часы)	кор-респондирующий	дни (часы)																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																															
1	Тимершин Е.Б.	000111	Я	В	В	нн	нн	В	В	нн	нн	В	В	нн	нн	В	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн	нн

специалист группы кадрового учета _____ А.В. Гайсина
" " _____ 2016 г.
механик _____ Т.П. Нургалиев
Принятие: Акты об отсутствии на рабочем месте должны соответствовать Табелю учета рабочего времени

**ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ
«РОМАШКА» (ООО «РОМАШКА»)**

**Акт
об отсутствии на рабочем месте**

04 октября 2016 г.

г. Уфа

Время составления 20:00

Мною, мастером СМР строительного участка Петровым П.П., в присутствии специалиста по охране труда Салимова М.М. и механика Нургалиева Т.П.

составлен настоящий акт о нижеследующем:

машинист бульдозера Тимершин Е.Б. отсутствовал на рабочем месте — на строительном участке, расп. по адресу: с. Архангельское Республика Башкортостан (согласно приказу «О создании строительного участка № ____ от « ____ » _____ 2016 г.), всю рабочую смену 04 октября 2016 года с 08.00 до 20.00 часов (согласно графику работ), что повлекло простой техники и срыв выполнения плана работ.

На момент составления Акта об отсутствии на рабочем месте причины отсутствия машиниста бульдозера Тимершина Е.Б. не имеется.

Настоящий акт составил:

Мастер СМР строительного участка _____ П.П. Петров

Содержание данного акта подтверждаем личными подписями:

1. Специалист по охране труда _____ М.М. Салимов

2. Механик _____ Нургалиев Т.П.

Общество с ограниченной ответственностью «РОМАШКА»
(ООО «РОМАШКА»)

Машинисту бульдозера
Тимершину Е.Б.

УВЕДОМЛЕНИЕ

05 октября 2016 года

г. Уфа

О представлении письменных объяснений

Уважаемый Евгений Борисович!

04 октября 2016 года Вы отсутствовали на рабочем месте на строительном участке, расп. в населенном пункте с. Архангельское Республики Башкортостан, что подтверждается актом от 04 октября 2016 г. Своему непосредственному руководителю и в отдел кадров о причинах отсутствия Вы своевременно не сообщили.

Руководствуясь статьей 193 Трудового кодекса РФ, прошу Вас предоставить письменные объяснения с указанием причин отсутствия на рабочем месте в указанный период.

Срок предоставления письменного объяснения — 07 октября 2016 г.

Генеральный директор _____ И . И .
Иванов

Факт получения уведомления о предоставлении объяснений в письменной форме работник должен написать собственноручно.

Второй экземпляр уведомления о предоставлении объяснений в письменной форме по факту своего отсутствия на рабочем месте получил.

Подпись, расшифровка подписи, дата получения уведомления

**ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ
«РОМАШКА» (ООО «РОМАШКА»)**

**Акт
об отказе дачи объяснений**

09 октября 2016 г.

г. Уфа

Мною, специалистом отдела кадров Гайсиной А.В., в присутствии специалиста по охране труда Салимова М.М. и механика Нургалиева Т.П.

составлен настоящий акт о нижеследующем:

в соответствии с ч. 1 ст. 193 Трудового кодекса Российской Федерации машинисту бульдозера Тимершину Е.Б. было предложено предоставить письменное объяснение по факту своего отсутствия 04 октября 2016 года на рабочем месте — на строительном участке, расп. в населенном пункте с. Архангельское Республики Башкортостан, в результате чего был допущен простой техники и сорваны работы.

От дачи объяснений машинист бульдозера Тимершин Е.Б. отказался, ничем свой отказ от предоставления объяснений не мотивируя.

Настоящий акт составил:

Специалист отдела кадров _____ А.В. Гайсина

Содержание данного акта подтверждаем личными подписями:

1. Специалист по охране труда _____ М.М. Салимов
2. Механик _____ Нургалиев Т.П.

Работник, машинист бульдозера Тимершин Е.Б. от ознакомления с настоящим актом отказался, что подтверждается подписями:

1. Специалист по охране труда _____ М.М. Салимов
2. Механик _____ Нургалиев Т.П.
3. Специалист отдела кадров _____ А.В. Гайсина

**ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ
«РОМАШКА» (ООО «РОМАШКА»)**

**Акт
об отсутствии на рабочем месте**

30 октября 2016 г.

г. Уфа

Время составления 18:00

Мною, специалистом отдела кадров Гайсиной А.В., в присутствии специалиста по охране труда Салимова М.М. и механика Нургалиева Т.П.

составлен настоящий акт о нижеследующем:

машинист бульдозера Тимершин Е.Б. в день увольнения 30 октября 2016 года отсутствовал на рабочем месте в офисе ООО «РОМАШКА», расп. по адресу: г. Уфа, ул. Советская, 10, что повлекло невозможность ознакомления с приказом о прекращении (расторжении) трудового договора № 168-лс от 30.10.2016 во исполнение требования части второй статьи 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

На момент составления Акта об отсутствии на рабочем месте причины отсутствия машиниста бульдозера Тимершина Е.Б. не имеется.

Настоящий акт составил:

Специалист отдела кадров _____ Гайсина А.В.

Содержание данного акта подтверждаем личными подписями:

1. Специалист по охране труда _____ Салимов М.М.

2. Механик _____ Нургалиев Т.П.

**ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ
«РОМАШКА» (ООО «РОМАШКА»)**

ПРИКАЗ

«30» октября 2016 года

г. Уфа

№ _____

О применении дисциплинарного
взыскания в виде увольнения за прогул

Машинист бульдозера Тимершин Е.Б. совершил дисциплинарный проступок в виде прогула (отсутствие на рабочем месте) с 04 октября по 30 октября 2016 года, что привело к простою техники и срыву работ, а также работодателю пришлось в срочном порядке искать замену.

По факту данного дисциплинарного проступка со стороны работодателя было проведено служебное расследование, что подтверждается соответствующими документами.

На основании вышеизложенного, Отчета по результатам служебного расследования

П Р И К А З Ы В А Ю :

1. За совершение дисциплинарного проступка — отсутствие на рабочем месте с 04 октября 2016 по 30 октября 2016 года на строительном участке, расп. в населенном пункте с. Архангельское Республики Башкортостан, привлечь к дисциплинарному взысканию в виде увольнения по соответствующей статье — за прогул, предусмотренному абз. «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

2. Бухгалтерии произвести окончательный расчет с машинистом бульдозером Тимершиным Е.Б.

Основание: Акт об отсутствии на рабочем месте от 04 октября 2016 года и с 05 по 30 октября 2016 года, Телеграмма от 21 октября 2016 года «О явке Тимершину Е.Б. в ООО «РОМАШКА» для дачи объяснений»; Акт об отказе дачи объяснений по факту своего отсутствия на рабочем месте от 07 октября 2016 года и от 30 октября 2016 года; служебная записка механика Нургалиева Т.П. от 20 октября 2016 года.

Генеральный директор

И.И. Иванов

С приказом ознакомлен _____/_____/ «___» _____ 2016 года

**ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ
«РОМАШКА» (ООО «РОМАШКА»)**

Акт

О невозможности ознакомить работника под роспись
с приказом о прекращении (расторжении) трудового договора

30 октября 2016 г.

г. Уфа

Мною, специалистом отдела кадров Гайсиной А.В., в присутствии специалиста по охране труда Салимовым М.М. и механика Нургалиева Т.П.

составлен настоящий акт о нижеследующем:

в соответствии и во исполнение ч. 2 ст. 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации, ввиду отсутствия на рабочем месте в день увольнения 30 октября 2016 года, в офисе ООО «РОМАШКА», расп. по адресу: г. Уфа, ул. Советская, 10, машиниста бульдозера Тимершина Е.Б. не было возможности ознакомить с приказом о прекращении (расторжении) трудового договора № 168-лс от 30 октября 2016 года, о чем составлен настоящий Акт.

Факт отсутствия на рабочем месте 30 октября 2016 года в день увольнения машиниста бульдозера Тимершина Е.Б. подтверждается Актом об отсутствии на рабочем месте от 30 октября 2016 года.

Настоящий акт составил:

Специалист отдела кадров _____ А.В. Гайсина

Содержание данного акта и факт невозможности ознакомления с приказом о прекращении (расторжении) трудового договора № 168-лс от 30 октября 2016 года Тимершина Е.Б. подтверждаем личными подписями:

1. Специалист по охране труда _____ М.М. Салимов

2. Механик _____ Нургалие Т.П.

Специалист отдела кадров _____ А.В. Гайсина

Унифицированная форма № Т-8
Утверждена постановлением Госкомстата РФ
от 5 января 2004 г. № 1

**ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ
ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ
"РОМАШКА"**
(ООО «РОМАШКА»)

наименование организации

Форма по
ОКУД

по ОКПО

Код
0301006
01130489

ПРИКАЗ

(распоряжение)

о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)

Номер документа	Дата составления
168-л	30.10.2016

Прекратить действие трудового договора от " 01 " Октября 2007 г. № -тд ,
уволить " 30 " Октября 2016 г.
(ненужное зачеркнуть)

Тимершина Евгения Борисовича

фамилия, имя, отчество

Табельный номер
111

структурное подразделение

Машинист бульдозера

должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации

Абзац «А» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации — прогул, то есть отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены)

основание прекращения (расторжения) трудового договора (увольнения)

Компенсация за неиспользованный отпуск: 6 календарных дней

Основание
(документ, номер, дата): Акт об отсутствии на рабочем месте от 04 октября 2016 года и с 05 по 30 октября 2016 года, Телеграмма от 21 октября 2016 года «О явке Тимершину Е.Б. в ООО «РОМАШКА» для дачи объяснений»; Акт об отказе дачи объяснений по факту своего отсутствия на рабочем месте от 07 октября 2016 года и от 30 октября 2016 года; служебная записка механика Нургалиева Т.П. от 20 октября 2016 года.

заявление работника, служебная записка, медицинское заключение и т. д.

Генеральный директор

личная подпись

И.И. Иванов

расшифровка подписи

С приказом (распоряжением) работник ознакомлен " " 20 г.

личная подпись

Мотивированное мнение выборного профсоюзного органа в письменной форме (от " " 20 г. №) рассмотрено

КС **оммерческие** **споры** **№ 1 | 2017**

ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

Подписной индекс по каталогу РОСПЕЧАТЬ 36061



**Наследственные споры в отношении
акций**

**Прекращение полномочий единоличного
исполнительного органа ООО без ведома
единственного участника общества:
судебная практика**

Кибератаки

**Правовые проблемы взыскания
заказчиком с подрядчика убытков по
договору на строительство нефтяных
скважин**

**Проблемы оценки ущерба, причиненного
кибератакой**

И.А. Коссов

к.ю.н., доц. РГГУ

Как оформить снятие дисциплинарного взыскания

Право работодателя привлекать провинившихся работников к дисциплинарной ответственности является одним из действенных способов обеспечения дисциплины труда в организации.

Дисциплинарная ответственность — это вид юридической ответственности, которая может наступить за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

В рамках дисциплинарной ответственности работодатель вправе применить к работнику одно из установленных законом взысканий. В части первой статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ) определены три меры дисциплинарного взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

Если последняя мера предполагает безусловное прекращение трудовых отношений и расставание с провинившимся работником, то в случае применения первой или второй меры они сохраняются, и работник остается в трудовом коллективе.

Соответственно, если к работнику применено взыскание в виде увольнения, то, естественно, речи о снятии такого взыскания идти не может. Конечно, работник потенциально может быть восстановлен на работе решением органа по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (например, суда). Однако это нельзя рассматривать как снятие взыскания. Суд, восстанавливая на работе, подтверждает незаконность привлечения работника к дисциплинарной ответственности и применения взыскания и тем самым дезавуирует соответствующее решение работодателя. Восстановленный работник будет считаться не имевшим этого дисциплинарного взыскания.

Такие взыскания, как замечание и выговор, налагаются на определенный законом срок и по его истечении, а порой и раньше, снимаются.

Основаниями снятия дисциплинарного взыскания являются:

- 1) истечение срока действия взыскания;
- 2) инициатива работодателя;
- 3) просьба работника;
- 4) ходатайство непосредственного руководителя работника;

5) ходатайство представительного органа работников.

В первом случае взыскание снимается (или, как иногда говорят, «погашается») по истечении срока его действия. В соответствии с частью первой статьи 194 ТК РФ, если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Если же в течение этого года работник вновь совершит дисциплинарный проступок, и к нему будет применено новое взыскание, то годичный срок действия взыскания начнет исчисляться уже со дня взыскания за новый проступок.

Закон не предусматривает издание распорядительного документа (например, приказа) о снятии взыскания по истечении срока действия. Оно снимается автоматически, и работник просто перестанет считаться нарушителем трудовой дисциплины со всеми вытекающими юридическими последствиями (самое основное из которых — отсутствие повторности при совершении нового дисциплинарного проступка).

Остальные основания снятия дисциплинарного взыскания относятся к категории досрочного снятия — то есть до истечения установленного законом годового срока действия взыскания.

Действующее законодательство не устанавливает какой-либо временной период, по истечении которого допускается досрочное снятие дисциплинарного взыскания. Этот вопрос в каждом конкретном случае решается работодателем индивидуально, с учетом всех имеющихся обстоятельств. Поэтому взыскание теоретически возможно снять хоть на следующий день после применения.

Инициатива досрочного снятия взыскания может принадлежать ряду перечисленных в законе лиц — работодателю, работнику, его непосредственному начальнику или представительному органу работников.

Если инициатива исходит от работодателя, то, как правило, можно быть уверенным, что взыскание будет с работника снято. В соответствии с частью шестой статьи 20 ТК РФ права и обязанности работодателя осу-

ществляются физическим лицом, являющимся работодателем (например, индивидуальным предпринимателем). В юридическом лице это органы управления организации или уполномоченные ими лица (руководитель организации или иное лицо, которому делегированы соответствующие полномочия). Также взыскание может быть снято вышестоящим начальником должностного лица, применившего дисциплинарное взыскание.

Законодательством не определено, каким образом должна оформляться инициатива работодателя о снятии взыскания. Думается, что это может быть сделано путем издания соответствующего распорядительного документа. Решению работодателя досрочно снять с работника взыскание, как правило, предшествует наступление определенных фактических обстоятельств: достижение работником в период действия взыскания значительных успехов в труде, отсутствие новых нарушений трудовой дисциплины и т.п. Эти обстоятельства должны быть зафиксированы в соответствующих документах (докладных записках и др.), которые смогут стать основанием для принятия работодателем положительного решения.

Приняв решение о снятии взыскания, работодатель дает поручение соответствующему структурному подразделению (например, отделу кадров) о подготовке проекта приказа.

Просьба работника о досрочном снятии дисциплинарного взыскания выражается в письменном заявлении, адресованном руководителю организации или другому должностному лицу, уполномоченному выступать от имени работодателя. В заявлении работник приводит мотивы, которые, по его мнению, служат основанием для досрочного снятия с него взыскания, и формулирует соответствующую просьбу. К заявлению могут прилагаться документы, подтверждающие изложенные в заявлении фактические обстоятельства.

Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять решение. В процессе рассмотрения он вправе запрашивать у руководителей структурных подразделений необходимые для этого документы и информацию (например, характеристику работника и т.п.).

В случае принятия работодателем положительного решения, готовится проект соответствующего распорядительного документа. При отказе в досрочном снятии взыскания следует дать письменный ответ работнику, в котором подробно разъяснить причины отказа.

Ходатайство непосредственного руководителя работника о досрочном снятии с подчиненного дисциплинарного взыскания может быть оформлено в виде внутренней докладной записки, адресованной, как правило, непосредственно на имя руководителя организации или другого должностного лица, уполномоченного выступать от имени работодателя. В ряде организаций для этого используются специальные разновидности докладных записок — представления.

В первой части документа излагаются обстоятельства дела (когда и за что работник был привлечен к дисциплинарной ответственности, какое взыскание было применено и т.п.), а также приводятся доводы, которые побудили ходатайствовать о досрочном снятии дисциплинарного взыскания. Во второй части формулируется предложение о досрочном снятии взыскания.

**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**

Седа Каспарова

Невыплаченные зарплаты

**Почему даже успешные компании могут недоплачивать сотрудникам — это загадка скорее психологии, чем экономики. По инерции, что ли, на всем экономим?..
Но факт есть факт...**

ТИГРАМ НЕ ДОКЛАДЫВАЮТ МЯСА...

2017 год начался с серии финансовых разоблачений. Крупные компании в разных регионах мира пойманы с поличным на невыплатах зарплаты своим сотрудникам.

Список лидеров-должников в мировом списке неожиданно для всех возглавила самая концептуально душевная, добрая и светлая компания — The Walt Disney Company. Американские власти поймали мультипликационную студию, а ныне — целую продакшн-корпорацию, на крупной задолженности. Озвученные цифры поражают — почти 4 млн долларов.

В ходе проведённой проверки специалистам налоговой службы удалось выяснить, что компания удерживала с работников, на первый взгляд, небольшую часть окладов. Правда, в итоге зарплаты уменьшились настолько, что не вписались даже в определённый властями минимальный размер оплаты труда. В Штатах это значение составляет \$ 7,25 в час. Более того, компания Disney вовсе не оплачивала работникам труд в неурочное время. Выходит, всех принцесс, волшебников и говорящих животных мультипликаторы создавали без любви к искусству и, по-видимому, с чувством вины перед своими домочадцами за пустые карманы. Специалисты контролирующих организаций были крайне возмущены положением дел, притом что The Walt Disney Company явно не бедствует. Производитель «Золушки», «Покахонтас» и многих других любимых детьми всего мира лент является одной из крупнейших компаний в индустрии развлечений, а оборот Disney составляет десятки миллиардов долларов.

К счастью, снимать с себя ответственность проштрафившиеся мультипликаторы не стали. Представитель местного отделения департамента труда в США сразу же после оглашения информации отметил, что компания соглашается на выплаты. Большую часть суммы по итогам разбирательства передадут работникам корпорации Disney во Флориде.

ДОЛЖНИКИ РОССИИ

Росстат подвёл итоги ушедшего года и объявил, что в 2016 году заработанные средства не получили более 70 000 человек. Следовательно, компаниям-заказчикам и работодателям предстоит погасить задолженность в этом году. Сумма таковой достигает 4 млрд рублей. Среди самых проблемных округов специалисты-аналитики отмечают Сибирь и Дальний Восток.

Крупнейшим должником по выплате зарплат считается Амурская область. В анти-рейтинге лидирует предприятие «Дальспецстрой», которое обязано выплатить работникам более 150 млн рублей. Сумма, и без того немалая, растёт с каждым днём. Основная проблема заключается в том, что, по мнению прокуратуры, экс-глава предприятия присвоил себе более 5 млрд рублей.

Приморский край отметился невыплатами в 3 600 случаях. Директор должника-гиганта предприятия «Радиоприбор» находится под домашним арестом, ведь, по предварительной версии, именно руководитель задерживал деньги, заработанные его подчинёнными. Ожидается, что в мае администрация предприятия изыщет часть средств, которые в дальнейшем пойдут на оплату труда.

ГОД БЕЗ ХЛЕБА

В крупной ямальской компании точно знают, как прожить без денег целый год, выходя при этом на работу каждый день. Обладателями этого тайного знания стали сотрудники компании «Ямал-Энергомонтаж плюс», а их теперь уже бывший директор Оксана Стебунова официально названа фигурантом уголовного дела. Руководителя строительной организации обвинили в невыплате заработной платы 60 сотрудникам. На протяжении целого года, с января 2016 по январь 2017 года, подчинённые Стебуновой трудились за «спасибо». Сейчас компания проходит процедуру банкротства.

Как сообщили в управлении Следственного комитета России, генеральный директор компании оставляла подчинённых без средств к существованию умышленно. По официальной информации, средства для расчёта с работниками у предприятия были. Тем не менее общая сумма неполученных авансов, премий и заработной платы составила более 12 млн рублей. Сейчас специалисты Следственного комитета проводят проверки бухгалтерии и допрашивают свидетелей.

Проблемы с финансами у компании начались ещё пару лет назад. В 2016, например, «Ямал-Энергомонтаж плюс» проиграл ряд крупных исков из-за неисполнения обязательств по договорам. На двойной игре компанию поймали коллеги из «ТюменьЭнергоСетьСтрой». «ЯЭМП» должна была выплатить заказчикам из Тюмени более 10 млн рублей. Не получив обещанного и совершенно справедливо обидевшись, «ТюменьЭнергоСетьСтрой» обратилась в арбитражный суд. Этот шаг и стал началом конца, точнее банкротства, «Ямал-Энергомонтаж плюс». Ныне за ямальской компанией закреплён кризисный управляющий. В его задачу входит... наблюдение за предприятием. Результатами и впечатлениями он сможет поделиться лишь через несколько месяцев. Тогда-то и станет ясной дальнейшая судьба компании.

ТАЙНЫ ПОДЗЕМЕЛЬЯ

Строительная компания «Ингеоком» попала на страницы газет далеко не за производственные заслуги. Совсем недавно московские метростроители, в большинстве своём мигранты, подали на своего работодателя в суд из-за задержек зарплат. Сначала договориться с руководителями компании трудящиеся пробовали мирно. Когда попытка провалилась, более сотни рабочих вышли на забастовку. Протестующие заявили, что не получают заработанных денег почти 5 месяцев. По словам председателя Центрального комитета профсоюза трудящихся мигрантов Рената Каримова, в течение трёх месяцев выплаты были частичными, а в последние два месяца прекратились вовсе. При этом, по словам Каримова, бастующие работали и продолжают работать. Согласие продолжать трудовую

деятельность до судебного разбирательства было решением коллективным. Между тем заместитель генерального директора «Ингеоком» Кирилл Петров в интервью радиостанции «Говорит Москва» опроверг информацию о задержке зарплат строителям. Как отмечает ряд изданий, подобная ситуация произошла с «Ингеоком» и в 2016 году. Весной компания задержала зарплату своим сотрудникам на пять месяцев. Ситуацию удалось исправить после недели забастовок, все причитающиеся деньги строители в итоге получили.

ХРАБРЫЙ ПОРТНЯЖКА

Забастовка работников швейной фабрики Tazreen Fashions в Бангладеш обнажила не только проблему нарушения прав трудящихся в этой стране, но и последствия условий ужасающей работы. После того, как работники главного поставщика одежды для мегамаркетов Walmart объявили о голодовке, общественность во всём мире не на шутку заволновалась. О том, что условия труда в Азии оставляют желать лучшего, а зарплаты неприлично малы, знают все. Благодаря этому мировые компании и размещают производства в регионе. Но решиться отказаться от еды и воды на 11 дней и рассказать миру о своей нужде бангладешцев вынудила сама жизнь. В очередной раз не получив расчётный лист, 1 300 работников швейной фабрики, преимущественно женщины, остановили свои машины и потребовали сатисфакции в размере 300 тысяч невыплаченных фунтов. Управляющий директор компании на время разбирательства был взят под стражу.

Выяснилось, что для Делвара Хуссейна это далеко не первая подобная история. В 2012 году его уже обвиняли в том, что игнорирование техники безопасности на производстве привело к гибели 112 человек на этом же заводе. Парадоксально, но заводы и маленькие фабрики, создающие одежду для всей Европы, своим работникам выплачивают мизер — не более 40 фунтов стерлингов в месяц. Правда, для самих швей это небывалая роскошь, ведь, работая прислугой, можно рассчитывать не более чем на 11 фунтов. Специалисты правозащитного сектора отмечают, что в последние

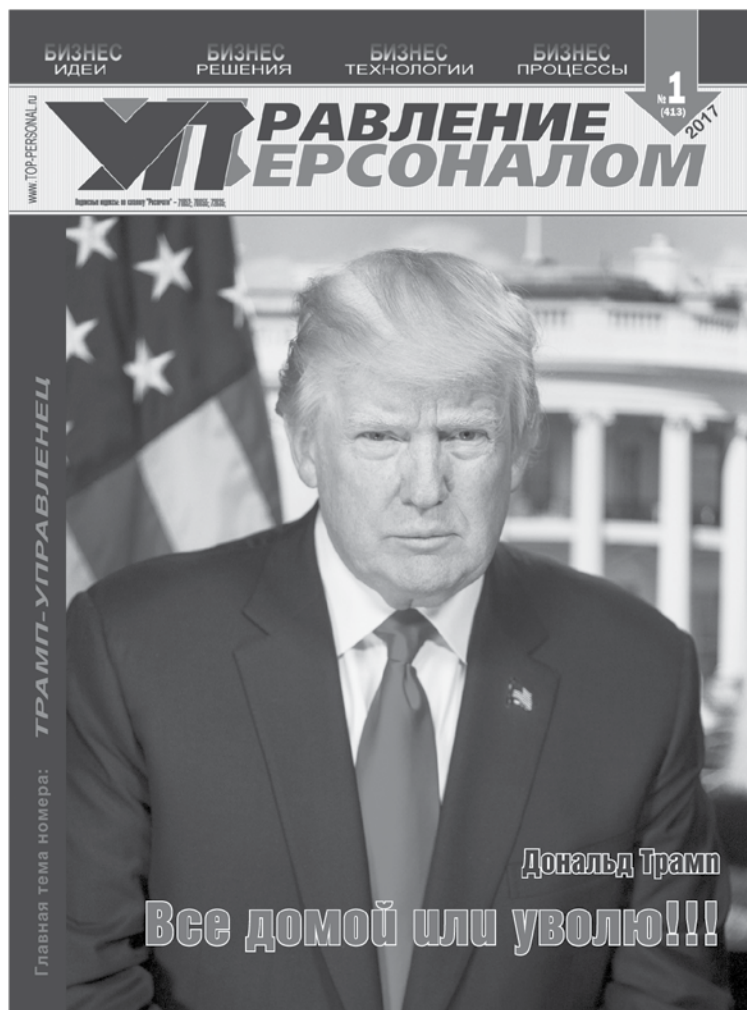
годы в этой области произошли существенные изменения. В частности, после того как США отменили торговые преференции Бангладеш, удалось улучшить условия безопасности труда и выплат зарплаты. К сожалению, к позитивным изменениям привела катастрофа — обрушение восьмиэтажного производственного здания в городе Савар, в котором погибло более тысячи человек.

РАЗРЫВ ШАБЛОНОВ

Географические соседи The Walt Disney Company компания Waymo в нашем списке неплательщиков указана, скорее, как удивительное исключение из правил. Не так давно сотрудники дочерней компании Google, которая занимается разработкой беспилотных автомобилей, стали увольняться с работы. Почему? Оказалось, платили им... слишком много!

**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**





ЕЖЕКВАРТАЛЬНЫЙ ЖУРНАЛ

ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО

www.TOP-PERSONAL.RU

(январь-март)

В номере:

Стандарты в области автоматизации ДОУ

Роль нормативных актов при внедрении информационных технологий в социальном управлении

Организация работы с обращениями граждан в военной прокуратуре Каспийской флотилии

Особенности документирования работы частного кадрового агентства

Документирование процедуры государственной итоговой аттестации в вузе

Документирование института наставничества в кадровых службах

Надо ли увеличивать сроки хранения документов?

Судебная ответственность при утрате документов

Как оформить снятие дисциплинарного взыскания

**№1
2017**

При поддержке:





Некоммерческая Национальная Деловая Премия

«КАПИТАНЫ РОССИЙСКОГО БИЗНЕСА»

25 апреля в «Империял Парк Отель & SPA»

Номинации:

ЛУЧШИЕ РАБОТОДАТЕЛИ
ДЕЛОВАЯ РЕПУТАЦИЯ
ЛУЧШИЕ HRD
ЛУЧШИЕ SEO

А так же

ЛУЧШИЕ КАПИТАНЫ

• бизнес-школы • вузы • деловые журналы • деловые сайты • издательства • кадровые агентства
• консалтинговые компании • коучинговые центры • тренинговые компании • юридические фирмы

По вопросам участия и спонсорства

TP@TOP-PERSONAL.RU

