



ТРУДОВОЕ ПРАВО

№ 7 (205)

ИЮЛЬ 2017

Подписные индексы: «Почта России» – 99724 Агентство «Роспечать» – 47489, 80995

Светлана Васильева

КРП: судебные тяжбы за бонусы и премии

Ольга Москалёва

Сложное увольнение ветеранов

Ольга Байдина

Минимальный размер оплаты труда: значение и практика

Татьяна Торошко

Проблемы и судебные споры при предоставлении дополнительного отпуска «чернобыльцам»

Татьяна Николаенко

Увольнение иностранного топ-менеджера на испытательном сроке: споры и анализ вопроса

Алексей Петров

Увольнение за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)

Владимир Алистархов

Имеют ли право прокурорские работники писать статьи?

Анна Артамонова

Проблема срока давности в наказании уволившихся виновных в хищении или порче материальных ценностей

Социальные сети стали предметом обсуждения в июле... Причина – в попытке остановить поток безответственного очернения компаний кем угодно, и особенно бывшими сотрудниками.

Штрафы за отказ удалить информацию станут запредельными. Поможет ли?

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.

Премии

Светлана Васильева

КРП: судебные тяжбы за бонусы и премии5

Несмотря на то, что вопрос премий прописан в ТК и многократно обсуждается в журналах, проблема существует.

На практике всё гораздо сложнее, чем на бумаге...

Увольнение



Ольга Москалёва

Сложное увольнение ветеранов17

Человек, добросовестно проработавший всю жизнь и заслуживший звание «Ветеран труда», решает уйти на пенсию и при этом обоснованно рассчитывает на полагающиеся ему выплаты. Могут ли здесь возникнуть проблемы? Обязательно...



Алексей Петров

Увольнение за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)29

Локальные акты и правила работы автор рекомендует создавать более взвешенно и с учётом их практического применения (а не «для галочки»)...

Татьяна Николаенко

Увольнение иностранного топ-менеджера на испытательном сроке: споры и анализ вопроса ..47

Бывают ситуации, когда иностранный топ-менеджер вынужден увольняться не по собственному желанию, а в соответствии с навязанной ему схемой...

Материальная ответственность

Анна Артамонова

Проблема срока давности в наказании уволившихся виновных в хищении или порче материальных ценностей55

Сотрудника нельзя уволить, пока обвинительный приговор или постановление суда не вступит в законную силу...

Зарплата



Ольга Байдина

Минимальный размер оплаты труда: значение и практика61

Допускается установление окладов (тарифных ставок) как составных частей заработной платы работников в размере меньше минимального размера оплаты труда...

Трудовые отношения



Татьяна Горошко

Проблемы и судебные споры при предоставлении дополнительного отпуска «чернобыльцам»71

Если работник не использовал свой основной очередной отпуск, то дополнительный «чернобыльский» он в это время не может взять...

Елена Сухорукова

Трудовые отношения77

Так ли все просто, как кажется на первый взгляд, в вопросе сроков действия трудовых договоров, или, как принято их называть в спортивном мире, «контрактов» профессиональных футболистов?

Социальные вопросы

Герман Бойцов

Ответственность медучреждения за ошибки в лечении больных по договору с предприятием. Споры и советы компаниям (окончание)87

Регламенты



Владимир Алистархов

Имеют ли право прокурорские работники писать статьи?101

Предусмотрена ли законодательством ответственность для работников прокуратуры в случае написания статей?

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 30.06.2017.

Формат 60 x 90 1/8.

Печать офсетная. Бумага офс. № 1.

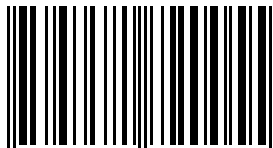
Печ. л. 15. Тираж 12 000.

Заказ № 62-27.

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 >

Светлана Васильева

КРІ: судебные тяжбы за бонусы и премии

Несмотря на то, что вопрос премий прописан в ТК и многократно
обсуждается в журналах, проблема существует.
На практике всё гораздо сложнее, чем на бумаге...

Внедрение системы KPI (Key Performance Indicators) в российских компаниях давно перестало быть новшеством. Все хотят, чтобы сотрудники работали эффективно и прибыль росла. KPI позволяет дать оценку тому, насколько хорошо работники выполняют свои задачи, и стимулировать их трудиться лучше, профессионально расти. Однако привычная для западного мира система оценки эффективности сотрудников не всегда помогает отечественным компаниям достигать поставленных целей. Недостаточно детализированные показатели качества работы, порядок начисления бонусов и премий, а также спорные решения о привлечении к дисциплинарной ответственности и лишении дополнительной финансовой поддержки приводят к судебным разбирательствам с работниками.

Трудовым законодательством установлено, что работодатель может поощрять работников, *добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявлять благодарности, выдавать премии, награждать ценными подарками, почётными грамотами, представлять к званию лучшего по профессии)*.¹ Премияльные выплаты обычно утверждаются локальным нормативным актом: коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка (ПВТР), отдельным положением и др. Работодатель может отдельно обговорить условия поощрения конкретного сотрудника, прописав их в трудовом договоре. Условия оплаты труда (оклад, тарифная ставка и прочее) являются обязательными условиями трудового договора, за ненадлежащее оформление трудового договора предусмотрена ответственность (ч. 3. ст. 5.27 КоАП РФ). Но прежде чем решить вопрос нормативного закрепления KPI, важно разобраться с организацией самой системы: какие показатели закрепить, как посчитать? В конечном итоге, невыполнимые в реальности требования повлияют и на работу компании, и могут стать камнем преткновения в отношениях между руководством и подчинёнными. Система оценки эффективности сама должна быть эффективной.

Первое, что имеет значение: **кто разрабатывает KPI?** Некоторые организации приглашают для этого консультантов, кто-то поручает это де-

¹ Ст. 191 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации, 07.01.2002. № 1 (ч. 1), ст. 3.

партаменту по работе с персоналом. Очевидно, выбор этих вариантов действий чреват тем, что не знающие досконально функционала каждого специалиста люди сформулируют показатели неточно. Представляется, что наиболее верно разработать систему оценки эффективности поможет руководитель подразделения, особо продвинутые компании привлекают к делу даже рядовых сотрудников. Так работодатель сможет увидеть картину со всех ракурсов.

**НО ПРЕЖДЕ ЧЕМ РЕШИТЬ ВОПРОС
НОРМАТИВНОГО ЗАКРЕПЛЕНИЯ КРІ, ВАЖНО
РАЗОБРАТЬСЯ С ОРГАНИЗАЦИЕЙ САМОЙ
СИСТЕМЫ: КАКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЗАКРЕПИТЬ,
КАК ПОСЧИТАТЬ**

Следующая задача, которая стоит перед руководителями: **как придать системе КРІ нормативную форму?** Законом установлено, что правила премирования работодатель может установить как в отдельном положении, так и в коллективном договоре или ПВТР. Если система оценки качества труда общая, например для отдела, то закрепление нормы о бонусах в такой форме вполне удобно. Если система мотивации предполагает точечную направленность, объектом выступает конкретная позиция, то подойдёт иной способ — формулирование соответствующих условий в трудовом договоре либо в отдельном приказе. Этой задаче сопутствует другая — разработка должностных инструкций. Несмотря на то что инструкции не являются обязательным документом и далеко не во всех компаниях они существуют, тем не менее должностная инструкция — это наиболее подходящий инструмент контроля за работой сотрудника.

Процедура внедрения системы оценки эффективности следующая (ст. 74 ТК РФ):

- за 2 месяца письменно уведомить сотрудников об изменении условий;
- разъяснить новый порядок премирования;
- в случае несогласия работника трудиться в новых условиях предложить перевод, если он возможен, если нет — расторгнуть договор в соответствии с п. 7 ст. 77 ТК РФ.

Как юридически грамотно составить должностную инструкцию? В документе должны быть установлены требования, связанные с профессиональными навыками и квалификацией работника, занимающего данную должность. Некоторые работодатели желают «повесить» на работника сторонние обязанности — вплоть до «сбегать за кофе», но такие действия недопустимы. В помощь руководителям существует Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, утверждённый постановлением Минтруда РФ от 21.08.1998 № 37 и Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, утверждённый постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30 (с последними изменениями), на которые следует опираться при разработке документа.

Рассмотрим **типичные ошибки работодателей в части премирования сотрудников**, результатом которых стали судебные разбирательства.

На примере иска к ОАО², где истец К. занимал должность заместителя директора по сбыту энергии, *проанализируем, какое значение имеет формулировка причины невыплаты премии*. К. предъявила требования о взыскании вознаграждения (премии) по итогам работы за 3-й и 4-й кварталы, а также о признании незаконным приказа о наложении дисциплинарного взыскания. Суд первой инстанции отказал в удовлетворении исковых требований, ссылаясь на неправильное применение норм материального

2 Апелляционное определение по делу № 33-2122 от 10.10.2014 [Электронный ресурс]. URL: <http://xn--90afd-baav0bd1afy6eub5d.xn--p1ai/bsr/case/6897639>

и процессуального права (ст. 330 Гражданско-процессуального кодекса РФ), К. обратилась в суд с апелляционной жалобой.

В компании действовало Положение о материальном стимулировании, в соответствии с которым директор мог принять решение о невыплате квартального и годового вознаграждения, если будут выявлены факты:

- нарушений в сфере компетенции работника, удостоверенные актами проверок ревизионной комиссии, внутреннего или внешнего аудита;

**НЕКОТОРЫЕ РАБОТОДАТЕЛИ ЖЕЛАЮТ
«ПОВЕСИТЬ» НА РАБОТНИКА СТОРОННИЕ
ОБЯЗАННОСТИ — ВПЛОТЬ ДО «СБЕГАЙ ЗА
КОФЕ», НО ТАКИЕ ДЕЙСТВИЯ НЕДОПУСТИМЫ**

- ненадлежащего исполнения служебных обязанностей; неоднократных производственных упущений;
- регулярных ошибок при исполнении документов;
- несоблюдения сроков исполнения важных документов и поручений;
- невыполнения или ненадлежащего выполнения приказов, распоряжений и поручений руководства;
- невыполнения или ненадлежащего выполнения плановых заданий;
- невыполнения или ненадлежащего выполнения локальных нормативных актов ОАО;
- нарушений трудовой дисциплины.

Как следует из приказа о наложении дисциплинарного взыскания и лишении премии, за 3-й квартал в работе были допущены следующие ошибки:

несвоевременное предоставление документов; невыполнение мероприятий, планируемых в плане-графике; к начислению принимались объёмы электроэнергии при отсутствии возможности взыскания задолженности с контрагентов и др. На основании этого работодатель лишил сотрудника премии. Требование истца выплатить премию за 4-й квартал, то есть годовую, руководство ОАО посчитало преждевременным, так как не состоялось общее собрание акционеров, утверждающее отчёты по работе общества.

**СУД НЕ ПРИМЕТ К СВЕДЕНИЮ,
ЧТО «ИМЕЛОСЬ В ВИДУ», ТЕКСТ БУДЕТ
ТОЛКОВАТЬСЯ БУКВАЛЬНО**

На первый взгляд доводы работодателя кажутся разумными и обоснованными, и районный суд принял сторону ответчика. Однако в апелляции было установлено следующее:

- содержание приказа *не позволяет однозначно определить, за невыполнение каких конкретных задач истцу не выплачена премия* (какие именно документы не предоставлялись в срок, в отношении каких контрагентов были допущены нарушения и проч.);
- заявление работодателя о пропуске истцом срока для обращения в суд несостоятельно. Работник в соответствии со ст. 392 ТК РФ имеет право подать в суд в течение трёх месяцев со дня, когда узнал о нарушении своего права (если это не увольнение). В данном случае истец обратился позже, потому что *работодатель своевременно не уведомил его о лишении премии, бухгалтерия не предоставила расчётный лист*;
- отказывая в выплате премии за 4-й квартал, ОАО *ссылается на обстоятельства, не имеющие значения для начисления бонуса* (общее собрание акционеров). Для истца был установлен показатель эффективности «каче-

ство планирования объёмов выручки за поставленную э/э (Кв)». Отказ в выплате неправомерен, так как по результатам работы К. достигла необходимого уровня.

**СОДЕРЖАНИЕ ПРИКАЗА НЕ ПОЗВОЛЯЕТ
ОДНОЗНАЧНО ОПРЕДЕЛИТЬ, ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ
КАКИХ КОНКРЕТНЫХ ЗАДАЧ ИСТЦУ НЕ
ВЫПЛАЧЕНА ПРЕМИЯ (КАКИЕ ИМЕННО
ДОКУМЕНТЫ НЕ ПРЕДОСТАВЛЯЛИСЬ В СРОК,
В ОТНОШЕНИИ КАКИХ КОНТРАГЕНТОВ БЫЛИ
ДОПУЩЕНЫ НАРУШЕНИЯ**

Анализ этого дела позволяет сделать **несколько важных выводов:**

1. Приказ о невыплате премии сотруднику должен содержать подробное описание нарушения, фактов и обстоятельств, на основании которых работодатель принимает решение. В документе должны быть ссылки на локальные нормативные акты, трудовой договор, должностную инструкцию, согласно которым работник не справился со своими задачами.

2. Работодатель обязан в письменной форме уведомлять работника о принятых решениях: о введении KPI, о назначении и лишении премии и т. д.

До применения дисциплинарного взыскания от работника необходимо затребовать письменное объяснение. Если по истечении двух дней объяснение не будет предоставлено, необходимо составить акт (ст. 193 ТК РФ). Взыскание должно быть применено не позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка (в период не входит время отпуска, болезни сотрудника и др.).

Приказы должны быть подписаны работниками, в случае отказа поставить подпись работодатель составляет об этом акт.

3. Ещё раз обратим внимание на то, какое значение имеет формулировка показателей эффективности. Суд не примет к сведению, что «имелось в виду», текст будет толковаться буквально. Поэтому при разработке системы KPI всё должно быть просчитано и передано с непревзойдённой логической и лингвистической точностью.

Право работодателя награждать сотрудников за хорошую работу может превратиться в обязанность, стоит лишь не оговорить конкретные условия выплаты бонуса. Тогда он становится фиксированной частью заработной платы, и лишить работника премии не получится. Пример неудачной формулировки: «Работнику устанавливается должностной оклад в размере 50 000 рублей в месяц и ежеквартальная премия в размере 50 % от оклада». В приведённом примере не указано, за что и при каких обстоятельствах работник имеет право на премию, следовательно, работодатель независимо от качества работы должен выплачивать пол-оклада в качестве премии ежеквартально. Подобная опрометчивость при составлении документов часто оборачивается судебными тяжбами.

Проанализируем *дело об установлении невыполнимой с точки зрения работника задачи, лишения бонусной доплаты и нарушении порядка привлечения к дисциплинарной ответственности*³. Истец Г. обратилась в суд с требованием взыскать с ОАО компенсацию морального вреда, премии, заработной платы и компенсации за несвоевременную оплату труда. Г. была привлечена к дисциплинарной ответственности за то, что не выполнила указание непосредственного начальника. Задача, которая стояла перед истцом, заключается в следующем: за шесть часов представить заключённые договоры поставки товарно-материальных ценностей. Истец в суде утверждала, что сделала всё возможное, чтобы выполнить поручение руководства, но результат оказался отрицательным. Суд первой инстанции принял сторону ответчика, Г. обратилась с апелляционной жалобой.

3 Апелляционное определение от 10.05.2017 № 33-1710/2017 [Электронный ресурс]. URL: <https://rospravosudie.com/court-verhovnyj-sud-respubliki-saxa-yakutiya-respublika-saxa-yakutiya-s/act-556293647/>

Согласно ст. 21 ТК РФ виновное неисполнение работником трудовых обязанностей может повлечь наступление дисциплинарной ответственности. В данном случае истцу был объявлен выговор. В соответствии с разъяснениями Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ» на работодателя возлагается бремя доказывания совершения работником проступка. Также законом установлен порядок применения дисциплинарного взыскания. В рассматриваемом примере приказ о привлечении истца к ответственности был издан раньше, чем поступили объяснения. В силу ст. 193 ТК РФ работодатель обязан затребовать объяснение и максимально полно изучить ситуацию. Таким образом, приказ о привлечении к дисциплинарной ответственности был признан незаконным.

Однако в части взыскания премии суд принял сторону ответчика. Трудовым договором и Положением о премировании установлены основания для начисления бонуса и, напротив, невыплаты премии. Последнее возможно при подаче должностным лицом организации докладной записки о факте производственных упущений или нарушении трудовой дисциплины на имя генерального директора или руководителя структурного подразделения. В связи с тем, что работник не выполнил возложенную на него обязанность, ОАО разумно посчитало, что Г. не заслужила премии. Невыплаченную заработную плату суд взыскал в пользу истца.

На основании рассмотренного примера делаем **вывод**: даже при несоблюдении процедуры привлечения к дисциплинарной ответственности, установленной трудовым законодательством, грамотно составленные локальные нормативные акты и трудовые договоры гарантируют успех в противостоянии в суде по вопросам взыскания стимулирующих выплат.

В деле гражданина Н против ФГУП⁴, где истец требовал взыскать задолженность по годовой премии, ссылаясь на то, что состоял в трудовых отношениях с ответчиком и на предприятии была установлена возможность по итогам года получить премию в зависимости от выполнения ключевых

4 Определение Московского городского суда от 06.05.2013 № 4г/6-1959/2013 [Электронный ресурс]. URL: <https://ourcourt.ru/mosgorsud/2013/05/06/322707.htm>

показателей эффективности, следует обратить внимание, что *регламентация KPI по отдельным позициям и отделам в целом позволяет конкретно определить тех, кто заработал премию личными достижениями.*

Суть дела сводится к тому, что истец желал получить бонус в связи с тем, что его подразделение справилось с поставленными задачами и достигло

**ПРАВО РАБОТОДАТЕЛЯ НАГРАЖДАТЬ
СОТРУДНИКОВ ЗА ХОРОШУЮ РАБОТУ МОЖЕТ
ПРЕВРАТИТЬСЯ В ОБЯЗАННОСТЬ, СТОИТ
ЛИШЬ НЕ ОГОВОРИТЬ КОНКРЕТНЫЕ УСЛОВИЯ
ВЫПЛАТЫ БОНУСА**

уровня, необходимого для выплаты премии. Однако в компании действовала точечная система мотивации, и личные показатели истца далеко не соответствовали требованиям работодателя. В результате суд отказал в удовлетворении исковых требований.

**РЕКОМЕНДАЦИИ РУКОВОДИТЕЛЯМ КОМПАНИЙ
ВО ИЗБЕЖАНИЕ КОНФЛИКТОВ В СУДЕ**

**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**

Ответственность работодателя за «зарплатное рабство»

Работодателю не всегда удобно переводить денежные средства на счета, открытые в иных банках, не относящихся к зарплатному проекту. В связи с этим возникают споры между работодателем и работником

Порядок выплаты заработной платы может быть предусмотрен в трудовом договоре, коллективном договоре, правилах трудового распорядка

Работодатель может предусмотреть в трудовом договоре порядок удержания из заработной платы издержек в связи с переводом денежных средств в банки за пределами зарплатного проекта



Ольга Москалёва

юрист

Сложное увольнение ветеранов

Человек, добросовестно проработавший всю жизнь и заслуживший звание «Ветеран труда», решает уйти на пенсию и при этом обоснованно рассчитывает на полагающиеся ему выплаты. Могут ли здесь возникнуть проблемы? Обязательно...

Существует мнение, что степень зрелости общества определяется его способностью заботиться о детях, стариках, инвалидах и животных. Степень зрелости нашего общества каждый может оценить сам. Так, общество, например, считает, что о вышеупомянутых группах должно позаботиться государство. Но даже в тех случаях, когда государство позаботилось, приняв нужный закон, даже когда не требуется большей заботы, чем просто его соблюдать, даже тогда возникают сложности, перерастающие в конфликты и судебные разбирательства.

**С ВЕТЕРАНАМИ СИТУАЦИЯ ДРУГАЯ:
ЭТОЙ КАТЕГОРИИ ГРАЖДАН ПОЛОЖЕНЫ
ЗНАЧИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, В ТОМ ЧИСЛЕ
И В СФЕРЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, И
ПРОБЛЕМА В ТОМ, ЧТО РАБОТОДАТЕЛИ НЕ
СПЕШАТ ВЫПОЛНЯТЬ ТРЕБОВАНИЯ ЗАКОНА**

Но речь сегодня пойдёт не о проблемах представителей этих групп, а о тех, кто за свои личные заслуги отнесён к особой группе. Речь пойдёт о ветеранах. В ситуации с ветеранами нельзя сказать об острой актуальности проблемы, в отличие, например, от пенсионеров, которых при достижении пенсионного возраста начинают выживать или просто увольняют с работы, ведь они уже не нужны. С ветеранами ситуация другая: этой категории граждан положены значительные льготы, в том числе и в сфере трудовой деятельности, и проблема в том, что работодатели не спешат выполнять требования закона.

Следует сказать, что в ТК РФ ветеранам не посвящена отдельная глава, в документе данный термин упоминается один раз, и то не в связи с каки-

ми-либо льготами или особенностями регулирования. Основным документом в данном случае является закон № 5-ФЗ от 12.01.1995 «О ветеранах». Ветераны исходя из личных заслуг подразделяются на несколько категорий, и при этом каждая из категорий имеет определённые характеристики и широкий перечень льгот, в частности различные выплаты, пособия и особый порядок предоставления отпусков, вокруг которых и происходит большинство конфликтов между ветеранами и работодателями.

УВОЛИТЬСЯ ПО ЗАКОНУ

Решение Заводского районного суда г. Новокузнецка Кемеровской области по делу № 2-1153/12.

Х. обратился с иском, которым просит взыскать с ответчика ООО «***»:

- единовременное вознаграждение за звание «Ветеран труда»;
- материальное поощрение за безупречный труд более 20 лет.

Свои требования мотивирует тем, что выплата указанных сумм предусмотрена локальными нормативными актами при увольнении работника. Он проработал непрерывно на предприятиях ответчика более 30 лет, в 1999 г. награждён званием «Ветеран труда».

Истец <дата> уволен по собственному желанию в связи с выходом на пенсию. Суммы ему не были выплачены при увольнении, а также отказано в их выплате в ответ на его письменное заявление на том основании, что истец при написании заявления об увольнении не указал, что увольняется в связи с выходом на пенсию впервые.

Считает данное обстоятельство незаконным, т. к. подобного основания, как увольнение в связи с выходом на пенсию, нормы ТК РФ не предусматривают.

Представитель ответчика иск не признал, пояснил, что работодатель вправе по ходатайству профсоюзного органа и начальника цеха выплатить при увольнении по собственному желанию в связи с выходом на пенсию

денежную выплату в зависимости от стажа работы. Данное положение распространяется на истца, так как его стаж работы более 30 лет на предприятиях ответчика. Однако оснований для данных выплат не имеется, так как отсутствует ходатайство от начальника подразделения и уволен истец по собственному желанию без указания причины «в связи с выходом на пенсию». За звание «Ветеран труда» денежная выплата осуществляется только в связи с выходом на пенсию.

Истец достиг пенсионного возраста, он имеет звание «Ветеран труда» и достаточный стаж для выплаты ему указанных социальных выплат, однако основания для этого отсутствуют, т. к. истец уволен на основании личного заявления без отработки, в котором указано основание увольнения — собственное желание, что является недостаточным для выплаты указанных сумм.

Суд считает, что исковые требования подлежат удовлетворению.

Судом установлено, что согласно коллективному договору работодатель обязуется в части обеспечения другими социальными льготами и гарантиями работников, удостоенных звания «Ветеран труда», при их увольнении по собственному желанию в связи с выходом на пенсию осуществлять выплату в размере «***» руб. Работодатель совместно с профкомом принимает решение о поощрении работника при увольнении на пенсию (при условии, что запись об увольнении на пенсию вносится впервые).

Судом установлено, что истец принят на работу <дата> в ООО «***». При этом общий стаж работы истца для выплаты социального пособия составляет 38 л. 6 мес. 16 д.

Истцом на имя директора по персоналу представлено заявление об увольнении, в котором он излагает просьбу: «прошу уволить меня <дата> по собственному желанию».

На данном заявлении проставлена виза «уволить без отработки», <дата> действие трудового договора прекращено, истец уволен по собственному желанию.

Денежные суммы за звание «Ветеран труда» и длительный безупречный труда ему при увольнении не выплачены, что ответчик не оспаривает.

Письменное обращение к ответчику о выплате указанных сумм оставлено без удовлетворения, что подтверждается письменным ответом.

**СВОИ ТРЕБОВАНИЯ МОТИВИРУЕТ ТЕМ, ЧТО
ВЫПЛАТА УКАЗАННЫХ СУММ ПРЕДУСМОТРЕНА
ЛОКАЛЬНЫМИ НОРМАТИВНЫМИ АКТАМИ ПРИ
УВОЛЬНЕНИИ РАБОТНИКА**

При этом представитель ответчика в судебном заседании не оспаривает право истца на социальные выплаты, однако указывает на отсутствие оснований для такового ввиду того, что в личном заявлении истца об увольнении по собственному желанию им не указано, что он впервые увольняется в связи с выходом на пенсию.

Данное возражение ответчика суд считает неверным.

Так, нормы ТК РФ не предусматривает такого основания увольнения, как «впервые увольнение по собственному желанию в связи с выходом на пенсию».

В соответствии со ст. 80 ТК РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели.

По соглашению сторон трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случае когда заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисле-

ние в образовательное учреждение, выход на пенсию и другое) работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

Судом установлено, что истец в заявлении указал дату своего увольнения и тем самым просил уволить его без отработки, предусмотренной ч. 2 ст. 80 ТК РФ.

Ответчик согласился с датой увольнения, т. е. без отработки, что подтверждается соответствующими резолюциями на заявлении истца, а также приказом об увольнении.

При этом ответчик нарушил требования ст. 80 ч. 2 и 3 ТК РФ, т. к. не установил причину и основания увольнения истца без отработки, что сделать был обязан, если согласился с расторжением трудового договора без отработки.

В связи с изложенным возражение ответчика в той части, что п. 3 ст. 80 ТК РФ установлена обязанность работника указывать причину увольнения, в том числе в связи с выходом на пенсию, не соответствуют смыслу указанной нормы права, поскольку указанной нормой права установлены причины для увольнения работника без отработки, но никак не сами основания увольнения, перечень которых прямо предусмотрен в вышеуказанных нормах ТК РФ (ст. 77, 79, 80, 81, 83, 84 ТК РФ). И тем более, данная норма права (ст. 80 ч. 1, 2, 3 ТК РФ), устанавливающая срок отработки либо его отсутствие, не влияет не социальные выплаты, предусмотренные локальными нормативными актами организации.

Суд считает, что работодатель, не установив причину увольнения, соответственно не оформил соответствующее ходатайство о выплате оспариваемых сумм, на что прямо указывают свидетели, допрошенные в судебном заседании.

Кроме того, судом установлено, что дополнительными причинами не оформления соответствующего ходатайства о выплате заявленных к взы-

сканию денежных сумм является прямое неисполнение своих должностных обязанностей.

Иск удовлетворён.

Что можно сказать по этому делу? Здесь непонятно одно — что стало причиной конфликта: некомпетентность или нежелание выплачивать премию? Скорее второе, т. к. в действиях ответчика и его мотивации в суде не усматриваются ошибка, непонимание ситуации или неправильное применение норм права, просто работодатель очень не хотел отдавать ветерану труда его заслуженную премию.

ГЛУПОЕ РЕШЕНИЕ

В последний день работы пенсионера-ветерана, уходящего на пенсию, работодатель решил, что ему очень не хочется расставаться с деньгами...

Решение Ленинского районного суда г. Саратова по делу № 2-50/2011 г. от 26.01.2012.

Х. обратилась в суд к ОАО «***», просит взыскать единовременное денежное пособие и денежное вознаграждение, согласно п. 2.1, 2.2 Положения о материальном поощрении ветеранов ОАО <***>.

Истица указала, что работала в ОАО «***» в различных должностях. <Дата> уволилась по собственному желанию. Общий стаж работы на данном предприятии составляет 33 года 17 дней. В соответствии с п. 2.1, 2.2. Положения, проработавшим в ОАО «***» от 30 лет и более и уволившимся в связи с выходом на пенсию, выплачивается единовременное денежное пособие в размере 300 % должностного оклада. Директор ОАО «***» издал приказ о прекращении с истицей трудового договора по собственному желанию в связи с уходом на пенсию, в котором сказано о причитающейся ей денежной выплате в размере 326 % от должностного оклада. Однако указанная денежная сумма не была выплачена, т. к. в день увольнения истицы генеральный директор издал приказ, которым приостановил действие п. 2.1, 2.2. Положения.

Представитель ответчика пояснил, что приостановление п. 2.1 Положения было совершено без нарушений трудового законодательства, в результате коллективных переговоров, что подтверждается протоколом расширенного совместно с администрацией заседания профкома, а также указал, что приказ о прекращении трудового договора датирован <дата>, как и приказ о приостановлении п. 2.1 Положения, и вступил в силу он согласно ст. 12 ТК РФ с момента его принятия. Расчёт истца о размере выплат не оспаривает, но просит суд отказать в иске.

Суд пришёл к следующему выводу.

На основании приказа истица уволена по собственному желанию, в связи с уходом на пенсию с выходным пособием в размере 326 % должностного оклада.

Как следует из п. 9.2 коллективного договора работодатель обязуется выплачивать выходное пособие работникам, проработавшим в организации непрерывно 15 и более лет и уволившимся в связи с уходом на пенсию, в соответствии с Положением о материальном поощрении ветеранов организации.

Указанным Положением предусмотрено, что работникам, проработавшим от 30 лет и уволившимся на пенсию, выплачивается денежное пособие в размере 300 % от должностного оклада или среднемесячного заработка рабочего.

В силу ст. 12 ТК РФ действие коллективного договора, соглашения во времени определяется их сторонами в соответствии с настоящим Кодексом. Локальный нормативный акт вступает в силу со дня его принятия работодателем либо со дня, указанного в этом локальном нормативном акте, и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие. В отношениях, возникших до введения в действие локального нормативного акта, указанный акт применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие.

Таким образом, доводы представителя ответчика о том, что исковые требования о взыскании в пользу истицы выходного пособия удовлетворению не подлежат, поскольку имеется приказ о приостановлении действия п. 2.1. Положения, являются несостоятельными и противоречат вышеперечисленным нормам ТК РФ.

Иск удовлетворён.

Ситуация полностью аналогична предыдущей. Комментировать здесь что-то трудно. Хотя здесь присутствует интересный момент с принятием приказа о приостановлении Положения: как можно было создать такую ситуацию, поставив себя в довольно глупое положение.

НИЧЕГО НЕ ДОЛЖЕН

Принимать нового работника всегда опасно: вдруг он скроет, что является ветераном, и работодателю придётся его обучать за свой счёт, и ведь даже ничего не взыщешь.

Решение Лаишевского районного суда Республики Татарстан по делу № 2-941/2011 от 16.09.2011.

Истец обратился в суд с иском к ОАО «***», мотивировав тем, что при увольнении ему не произведён полный расчёт по заработной плате. Кроме того, необоснованно удержаны денежные средства, потраченные работодателем на обучение истца. Считает данное удержание незаконным, поскольку соглашение о прохождении обучения с ним заключено не было, он не был предупреждён о стоимости обучения и необходимости возмещения данной стоимости при его увольнении. Кроме того, истец является ветераном боевых действий, проходившим военную службу в автомобильном батальоне в республике Афганистан, поэтому он на основании подп. 17 п. 1 ст. 16 ФЗ от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах» имеет право на обучение по месту работы на курсах переподготовки и повышения квалификации за счёт средств работодателя.

Просил признать удержание денежных средств в счёт возмещения расходов на обучение незаконным.

Представитель ответчика иск не признала, указав, что обязанность работника возместить работодателю расходы по его обучению в случае расторжения трудового договора по инициативе или вине работника предусмотрена договором на индивидуальное обучение (переучивание), заключённым между ОАО «***» и истцом, а также трудовым договором.

Суд приходит к следующему выводу.

Судом установлено, что истец уволился из ОАО «***» по собственному желанию, при этом расчёт по заработной плате с ним в день увольнения произведён не был.

Истец является ветераном боевых действий, а поэтому в соответствии с подп. 17 п. 1 ст. 16 ФЗ от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах» он имеет право на обучение по месту работы на курсах переподготовки и повышения квалификации за счёт средств работодателя.

Данное положение закрепляет право истца на обучение по месту работы на курсах переподготовки и повышения квалификации за счёт средств работодателя и не может рассматриваться как норма, возлагающая на ветеранов боевых действий обязанности несения финансовых затрат в связи с получением новой профессии.

Кроме того, право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации независимо от их правового стату-

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

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

БИЗНЕС
ИДЕИ

БИЗНЕС
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС
ПРОЦЕССЫ

www.TOP-PERSONAL.ru



Подписные адреса: по каталогу "Роспочта" - 71052; 71055; 71035;

№ **24**
(436)
2017

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

ОПТИМИЗАЦИЯ БИЗНЕСА

Главная тема:



Сергей Фахретдинов

**Мы совместили дивизионную и
функциональную модели управления**



Алексей Петров

д-р юрид. наук, профессор кафедры трудового
права и права социального обеспечения НИИ ВШЭ

Увольнение за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)

Предупреждения могут быть неправомерными (порой считают суды)
— и формальная процедура увольнения будет разрушена.

Локальные акты и правила работы автор рекомендует создавать
более взвешенно и с учётом их практического применения (а не «для
галочки»).

В соответствии с п. 33 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (ред. от 24.11.2015 № 52) при разрешении споров лиц, уволенных по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, следует учитывать, что работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено.

Применение к работнику нового дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 Кодекса, допустимо также, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания.

При этом необходимо иметь в виду, что работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание и тогда, когда он до совершения проступка подал заявление о расторжении трудового договора по своей инициативе, поскольку трудовые отношения в данном случае прекращаются лишь по истечении срока предупреждения об увольнении.

Если судом будет установлено, что дисциплинарное взыскание наложено с нарушением закона, этот вывод должен быть мотивирован в решении со ссылкой на конкретные нормы законодательства, которые нарушены¹.

Согласно п. 34 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 № 2 по делам о восстановлении на работе лиц, уволенных по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, на ответчике лежит обязанность представить доказательства, свидетельствующие о том, что:

1) совершённое работником нарушение, явившееся поводом к увольнению, в действительности имело место и могло являться основанием для расторжения трудового договора;

1 Официальный сайт Верховного Суда Российской Федерации. URL: <http://www.vsrfr.ru>.

2) работодателем были соблюдены предусмотренные ч. 3 и 4 ст. 193 ТК РФ сроки для применения дисциплинарного взыскания.

При этом следует иметь в виду, что:

а) месячный срок для наложения дисциплинарного взыскания необходимо исчислять со дня обнаружения проступка;

ОТКАЗ ОТ ПРОДОЛЖЕНИЯ РАБОТЫ В СВЯЗИ С ИЗМЕНЕНИЕМ ОПРЕДЕЛЁННЫХ СТОРОНАМИ УСЛОВИЙ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА НЕ ЯВЛЯЕТСЯ НАРУШЕНИЕМ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ, А СЛУЖИТ ОСНОВАНИЕМ ДЛЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО П. 7 Ч. 1 СТ. 77 ТК РФ С СОБЛЮДЕНИЕМ ПОРЯДКА, ПРЕДУСМОТРЕННОГО СТ. 74 КОДЕКСА

б) днём обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по работе (службе) подчинён работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий;

в) в месячный срок для применения дисциплинарного взыскания не засчитывается время болезни работника, пребывания его в отпуске, а также время, необходимое на соблюдение процедуры учёта мнения представительного органа работников (ч. 3 ст. 193 ТК РФ); отсутствие работника на работе по иным основаниям, в том числе и в связи с использованием дней отдыха (отгулов) независимо от их продолжительности (например, при

вахтовом методе организации работ), не прерывает течение указанного срока;

г) к отпуску, прерывающему течение месячного срока, следует относить все отпуска, предоставляемые работодателем в соответствии с действующим законодательством, в том числе ежегодные (основные и дополнительные) отпуска, отпуска в связи с обучением в учебных заведениях, отпуска без сохранения заработной платы.

Таким образом, под незаконностью применения дисциплинарного взыскания понимается либо отсутствие законного основания для его применения (отсутствие факта совершения дисциплинарного проступка), либо несоблюдение работодателем установленного законом порядка привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

В п. 35 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 № 2 разъяснено, что при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, или об оспаривании дисциплинарного взыскания следует учитывать, что неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей является неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т. п.)².

К таким нарушениям, в частности, относятся:

а) отсутствие работника без уважительных причин на работе либо рабочем месте.

При этом необходимо иметь в виду, что если в трудовом договоре, заключённом с работником, либо локальном нормативном акте работода-

² В данном Постановлении Пленума Верховного Суда РФ допущены неточности: «нарушение требований законодательства» и «обязательств по трудовому договору». Законодательство содержит нормы (правила), а не требования; содержанием трудового договора являются сведения и условия (обязательные и дополнительные — ст. 57 ТК РФ).

ля (приказе, графике и т. п.) не оговорено конкретное рабочее место этого работника, то в случае возникновения спора по вопросу о том, где работник обязан находиться при исполнении своих трудовых обязанностей, следует исходить из того, что в силу ч. 6 ст. 209 ТК РФ рабочим местом является место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя;

**ПОВТОРНОЕ НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ
ДИСЦИПЛИНЫ РАБОТНИКОМ МОЖЕТ СЛУЖИТЬ
ОСНОВАНИЕМ ДЛЯ ЕГО УВОЛЬНЕНИЯ ПО
УКАЗАННОМУ ОСНОВАНИЮ ЛИШЬ В СЛУЧАЕ,
КОГДА ТАКОЕ НАРУШЕНИЕ БЫЛО ДОПУЩЕНО
РАБОТНИКОМ ПОСЛЕ НАЛОЖЕНИЯ НА НЕГО
ПРЕДШЕСТВУЮЩЕГО ВЗЫСКАНИЯ, С КОТОРЫМ
ОН ОЗНАКОМЛЕН**

б) отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда (ст. 162 ТК РФ), так как в силу трудового договора работник обязан выполнять определённую этим договором трудовую функцию, соблюдать действующие у работодателя правила внутреннего трудового распорядка (ст. 56 ТК РФ).

При этом следует иметь в виду, что отказ от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора не является нарушением трудовой дисциплины, а служит основанием для

прекращения трудового договора по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ с соблюдением порядка, предусмотренного ст. 74 Кодекса;

в) отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работников некоторых профессий, а также отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе³.

В рассматриваемом контексте представляет интерес позиция Конституционного Суда РФ. В частности, заключая трудовой договор, работник обязуется добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда (ст. 21 ТК РФ). Эти требования предъявляются ко всем работникам. Их виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение может повлечь наложение дисциплинарного взыскания (ст. 192 ТК РФ), а при неоднократном совершении — расторжение работодателем трудового договора в соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ при условии предшествующего применения к работнику дисциплинарного взыскания, не снятого и не погашенного на момент повторного нарушения. При этом названным Кодексом (в частности, ст. 193) закреплён ряд положений, направленных на обеспечение объективной оценки фактических обстоятельств, послуживших основанием наложения дисциплинарного взыскания, в том числе увольнения, и на предотвращение его необоснованного применения.

Решение работодателя о наложении на работника дисциплинарного взыскания может быть проверено в судебном порядке. При этом, осуществляя судебную проверку и разрешая конкретное дело, суд действует не произвольно, а исходит из общих принципов юридической, а следовательно и дисциплинарной, ответственности (в частности, таких как справедливость, соразмерность, законность) и, руководствуясь оспариваемыми заявителем нормами ТК РФ во взаимосвязи с другими его положениями,

³ В силу п. 37 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 следует учитывать, что законом предусмотрено право работодателя досрочно отозвать работника из отпуска на работу только с его согласия (ч. 2 ст. 125 ТК РФ), поэтому отказ работника (независимо от причины) от выполнения распоряжения работодателя о выходе на работу до окончания отпуска нельзя рассматривать как нарушение трудовой дисциплины.

устанавливает факт совершения дисциплинарного проступка, оценивает всю совокупность конкретных обстоятельств дела, предшествующее поведение работника, его отношение к труду и др.

Таким образом, оспариваемые заявителем законоположения не могут рассматриваться как нарушающие его конституционные права⁴.

Из судебной практики

1. Предшествующее взыскание работника должно являться действующим как на дату увольнения работника по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, так и на дату вступления в законную силу решения суда по оспариванию законности увольнения работника по указанному основанию.

Отказывая в удовлетворении требований М. к образовательной организации, суд первой инстанции пришёл к выводу о законности увольнения истца приказом от 24 ноября 2015 г. ввиду доказанности факта совершения им повторно проступка: неисполнения без уважительных причин трудовых обязанностей при наличии ранее наложенного дисциплинарного взыскания 1 июня 2015 г., а также соблюдения работодателем порядка и срока увольнения работника.

Судебная коллегия полагает правильным вывод суда о доказанности совершённого истцом проступка, явившегося основанием для привлечения его к дисциплинарной ответственности приказом от 24 ноября 2015 г., поскольку обстоятельства ненадлежащего исполнения М. должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, в период ночной рабочей смены с 21 ноября 2015 г. по 22 ноября 2015 г. подтверждены представленными в деле документами, доводами апелляционной жалобы истца не опровергнуты.

Вместе с тем судебная коллегия не может согласиться с выводом суда первой инстанции о законности увольнения М. по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, так как повторное нарушение трудовой дисциплины работником может

⁴ См.: Определение Конституционного Суда РФ от 23 сентября 2010 г. № 1091-О-О //Официальный сайт Конституционного Суда РФ. URL: <http://www.ksrf.ru>.

служить основанием для его увольнения по указанному основанию лишь в случае, когда такое нарушение было допущено работником после наложения на него предшествующего взыскания, с которым он ознакомлен, поскольку данное обстоятельство позволяет признать, что ранее наложенное взыскание не оказало на него положительного воздействия. При этом

**ССЫЛКА НА НЕЗАКОННОСТЬ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ
ОДНОЙ ОБЪЯСНИТЕЛЬНОЙ ЗА ВСЕ ПУНКТЫ
НАРУШЕНИЯ ПРОТИВОРЕЧИТ МАТЕРИАЛАМ
ДЕЛА, ПОСКОЛЬКУ ПО КАЖДОМУ ИЗ
ИЗЛОЖЕННЫХ ФАКТОВ М. ПРЕДЛАГАЛОСЬ
ДАТЬ ПИСЬМЕННЫЕ ПОЯСНЕНИЯ, ОТ ДАЧИ
КОТОРЫХ ОНА ОТКАЗАЛАСЬ**

предшествующее взыскание работника должно являться действующим как на дату увольнения работника по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, так и на дату вступления в законную силу решения суда по оспариванию законности увольнения работника по указанному основанию.

Из материалов дела следует, что дата ознакомления истца с приказом от 1 июня 2015 г. «О дисциплинарном наказании» об объявлении выговора в самом приказе не указана и иными документами не подтверждена. Подпись М. в приказе об отстранении его от работы не свидетельствует об одновременном ознакомлении истца с приказом о привлечении к дисциплинарной ответственности.

Кроме того, приказ от 1 июня 2015 г. о применении к М. дисциплинарного взыскания в виде выговора за непрохождение медицинского осмотра

отменён ввиду нарушения ч. 1 ст. 193 ТК РФ на основании предписания Федеральной службы по труду и занятости от 3 февраля 2016 г.

При таких обстоятельствах правовых оснований для отказа в удовлетворении исковых требований М. к образовательной организации у суда первой инстанции не имелось. В связи с этим решение суда подлежит отмене⁵.

2. Суд правомерно отказал в удовлетворении заявленных требований, поскольку факт неоднократного неисполнения без уважительных причин трудовых обязанностей подтверждён.

Судом установлено, что на основании приказа администрации детской дошкольной организации от 30 октября 2015 г. М. привлечена к дисциплинарному взысканию в виде увольнения за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей.

При этом на момент увольнения М. имела следующие неснятые дисциплинарные взыскания: выговор согласно приказу от 3 апреля 2015 г.; замечания — приказы от 25 декабря 2014 г. и от 4 марта 2015 г.

Разрешая спор, суд первой инстанции правомерно пришёл к выводу об отказе в удовлетворении заявленных требований, поскольку у ответчика имелись основания для увольнения М., так как факт неоднократного неисполнения без уважительных причин трудовых обязанностей нашёл подтверждение в ходе судебного разбирательства.

Ссылка на незаконность представления одной объяснительной за все пункты нарушения противоречит материалам дела, поскольку по каждому из изложенных фактов М. предлагалось дать письменные пояснения, от дачи которых она отказалась. В связи с этим процедура привлечения истца к дисциплинарной ответственности работодателем соблюдена⁶.

⁵ См.: Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Красноярского краевого суда от 27 апреля 2016 г. по делу № 33-3896/2016 А-9 //Официальный интернет-портал правовой информации. URL: www.pravo.gov.ru.

⁶ См.: Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Пермского краевого суда от 10 февраля 2016 г. по делу № 33-1212/2016. // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: www.pravo.gov.ru.

3. Предусмотренное п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ условие увольнения за неоднократное неисполнение должностных обязанностей отсутствовало, поскольку имело место только одно дисциплинарное взыскание.

Как установлено судом и следует из материалов дела, приказом директора транспортной компании М., работавший на регулярных городских пассажирских маршрутах, был уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Истец ранее был привлечен к дисциплинарной ответственности в виде выговора за ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, выразившееся в оставлении места ДТП, в курении в салоне автобуса.

Водитель М. привлечён к дисциплинарной ответственности в виде увольнения на основании п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за нарушение правил перевозки, посадки и высадки пассажиров (ч. 1 ст. 12.23 КоАП РФ, п. 12.2 и 12.4 Правил дорожного движения).

Удовлетворяя требования истца о признании незаконным приказа об увольнении, восстановлении на работе, суд исходил из того, что предусмотренное п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ условие увольнения за неоднократное неисполнение должностных обязанностей в данном случае отсутствовало, поскольку имело место только одно дисциплинарное взыскание.

Данное обстоятельство является основанием для признания приказа незаконным⁷.

4. Суд пришёл к обоснованному выводу об отсутствии у ответчика достаточных оснований для увольнения истца по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, поскольку применение такой меры дисциплинарного взыскания, как увольнение, является несоразмерным тяжести совершённого истцом проступка и наложено без учёта предшествующего поведения работника.

Приказом руководителя муниципального казенного учреждения к водителю Г. применено дисциплинарное взыскание в виде увольнения в соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за неоднократное неисполнение без ува-

⁷ См.: Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Приморского краевого суда от 26 апреля 2016 г. № 33-4054/2016 // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: www.pravo.gov.ru.

жительных причин трудовых обязанностей при наличии дисциплинарного взыскания.

С указанным приказом истец ознакомлен под роспись, при этом им указано на несогласие с применением дисциплинарного взыскания.

**ОН НЕ ИМЕЛ ВОЗМОЖНОСТИ ВЫМЫТЬ
СЛУЖЕБНЫЙ АВТОМОБИЛЬ ВВИДУ ТОГО, ЧТО В
ГАРАЖЕ УСТАНОВЛИВАЛИ СИГНАЛИЗАЦИЮ**

Суд пришёл к выводу о том, что увольнение истца произведено ответчиком с нарушением ст. 192 ТК РФ, без соблюдения требования о необходимости учёта предшествующего поведения работника, обстоятельств совершения дисциплинарного проступка и его тяжести.

Поводом для применения к истцу дисциплинарного взыскания явилось нарушение им п. 9.3 Правил дорожного движения.

Как следует из объяснительной записки Г., он не заметил транспортное средство, пользующееся преимущественным правом движения.

Принимая во внимание изложенное, суд правильно признал установленным совершение истцом дисциплинарного проступка, выразившегося в нарушении требований п. 4.3 должностной инструкции и в ненадлежащем исполнении трудовых обязанностей в части нарушений Правил дорожного движения.

Из материалов дела также следует, что к истцу ранее применялись дисциплинарные взыскания в виде выговора за нарушение п. 2.11 должностной инструкции водителя, выговора за нарушение п. 2.1 той же инструкции.

Вместе с тем, оценивая в совокупности обстоятельства совершения истцом названных дисциплинарных проступков и проверяя правомерность его увольнения в соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, суд пришёл к обоснованному выводу о том, что работодателем при избрании меры дисциплинарного взыскания в виде увольнения истца не выполнены требования ст. 192 ТК РФ, устанавливающие обязанность работодателя учитывать при привлечении к дисциплинарной ответственности предшествующее поведение работника и тяжесть дисциплинарного проступка.

Так, судом установлено, что Г. после окончания рабочего дня не смог поставить служебный автомобиль в служебный гараж ввиду того, что находившаяся в указанном гараже личная автомашина истца не завелась и у истца не имелось возможности освободить место для служебного автомобиля. После неудачной попытки устранения неисправности личного автомобиля истца служебный автомобиль был поставлен в расположенный рядом гараж. При этом директор Л., чья личная автомашина также находилась в гараже учреждения, отказался переставить личный автомобиль, согласовать с ним размещение служебной машины в гараже не представилось возможным.

Указанные обстоятельства подтверждены объяснениями Г., показаниями свидетелей и не оспаривались представителем ответчика.

Кроме того, как следует из пояснений истца, он не имел возможности вымыть служебный автомобиль ввиду того, что в гараже устанавливали сигнализацию. Указанные обстоятельства стороной ответчика не оспаривались.

Учитывая изложенное, суд обоснованно указал, что названные проступки, за которые истец ранее привлекался к дисциплинарной ответственности, являются малозначительными и формально подпадают под признаки дисциплинарного проступка.

Судебная коллегия соглашается с данным выводом суда, поскольку приведённые обстоятельства совершения проступков, хотя и не освобождали

истца от выполнения должностной инструкции, однако затрудняли их исполнение и, таким образом, свидетельствуют о меньшей степени противоправности действий истца.

Кроме того, суд учёл показания свидетелей К. и С., из которых следует, что Г. за время работы в учреждении характеризовался как исполнительный и добросовестный водитель, нареканий к исполнению им трудовых обязанностей не было.

Нарушение Г. п. 9.3. Правил дорожного движения, выразившееся в том, что он не предоставил преимущество в движении транспортному средству, не повлекло за собой каких-либо неблагоприятных последствий, в том числе для жизни и здоровья людей, имущества работодателя.

Таким образом, учитывая характер совершённого Г. проступка, обстоятельства его совершения, прежнее поведение истца, его отношение к работе, данные о личности, суд пришёл к обоснованному выводу об отсутствии у ответчика достаточных оснований для прекращения с истцом трудовых отношений по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, поскольку применение к нему такой меры дисциплинарного взыскания, как увольнение, является несоизмеримым тяжести совершённого истцом проступка и наложено без учёта предшествующего поведения работника⁸.

5. Обязательным условием для увольнения работника по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ является неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей при наличии дисциплинарного взыскания, которое существовало (не снято, не погашено).

Гражданка Ш. привлечена к дисциплинарной ответственности в виде увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, выразившимся в нарушении процедуры обслуживания клиента, закреплённой в Методике оценки деятельности работников организации, занятых продажами и абонентским обслуживанием, а именно ввиду использования ею

⁸ См.: Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Мурманского областного суда от 13 января 2016 г. № 33-80 // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: www.pravo.gov.ru.

нецензурной речи, озвученной в эфир при разговоре с клиентом (разд. 4.6 Методики).

Указанный проступок выявлен лицом, уполномоченным в силу своих должностных обязанностей на осуществление процедуры ежемесячного мониторинга диалогов клиентов, что подтверждается докладной запиской по данному факту, подтверждено актом о совершении дисциплинарного проступка.

У Ш. затребовались письменные объяснения по факту совершения дисциплинарного проступка, от получения которых истица отказалась, о чём свидетельствует соответствующий акт.

Объяснения по существу совершённого дисциплинарного проступка также ею не представлены. Кроме того, имеется акт об отказе работника от ознакомления с приказом о расторжении трудового договора с работником.

Отказывая в удовлетворении исковых требований о признании незаконным приказа об увольнении, восстановлении в ранее занимаемой должности, суд первой инстанции исходил из того, что работодатель при издании данного приказа установил вину работника в неоднократном неисполнении трудовых обязанностей, при отсутствии уважительных причин в их неисполнении, в связи с чем обоснованно принял решение об увольнении работника по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Однако судом не было учтено следующее.

На основании п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Исходя из системного толкования данных норм, обязательным условием для увольнения работника по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ является неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанно-

стей при наличии дисциплинарного взыскания, которое существовало (не снято, не погашено) на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей.

Из материалов дела усматривается, что на момент неисполнения истцом Ш. без уважительных причин своих трудовых обязанностей к ней не было применено дисциплинарное взыскание за нарушение процедуры обслуживания клиентов.

Нарушение было совершено Ш. при отсутствии у неё дисциплинарного взыскания. При этом законодатель не связывает увольнение работника по указанному пункту с моментом выявления работодателем таких нарушений.

При изложенных обстоятельствах приказ ответчика об увольнении Ш. нельзя признать законным, соответственно, он подлежит отмене с восстановлением работника на занимаемой должности⁹.

6. Судебная коллегия полагает, что избранный работодателем вид дисциплинарного взыскания отвечает требованиям разумности и соразмерности, факт неоднократного неисполнения без уважительных причин должностных обязанностей, при наличии неснятых дисциплинарных взысканий, нашёл подтверждение в ходе судебного разбирательства.

Из материалов дела следует, что М. состоял в трудовых отношениях с ЗАО «К». За неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей работником, имеющим дисциплинарные взыскания, М. уволен с занимаемой должности в соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Разрешая заявленные истцом исковые требования, суд первой инстанции пришёл к выводу об отсутствии доказательств совершения истцом дисциплинарных проступков.

Судебная коллегия находит данный вывод суда не соответствующим обстоятельствам дела, исходя из следующего.

⁹ См.: Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Алтайского краевого суда от 4 мая 2016 г. по делу № 33-4944/2016 // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: www.pravo.gov.ru.

Взыскание налагается при соблюдении процедуры привлечения работника к дисциплинарной ответственности и в установленные законом сроки.

Из изложенного следует, что обстоятельством, имеющим значение для правильного рассмотрения дела, является факт совершения работником дисциплинарного проступка, а также соблюдение порядка привлечения к ответственности.

Как указано выше, основанием для наложения на М. дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора явился факт ненадлежащего исполнения последним возложенных на него должностных обязанностей. Указанные обстоятельства отражены в докладных записках.

Основанием для применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения М. явилось невыполнение работником должностных обязанностей.

В соответствии со ст. 193 ТК РФ, пп. 7.5-7.8 Правил внутреннего трудового распорядка у М. истребованы объяснения по факту допущенных им нарушений трудовой дисциплины.

Обращаясь в суд с иском и оспаривая приказы о наложении дисциплинарных взысканий, М. указывал на невыполнение им ряда должностных обязанностей ввиду несоответствия условий труда СанПиН 2.2.4.548-96 и превышения показателя скорости движения воздуха на его рабочем месте, равного 0,2 м/с.

Доказательств грубых нарушений со стороны работодателя, специально указанных в законе, для пресечения которых необходима самозащита тру-

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

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

В номере:

20 лет журналу «Делопроизводство»

Современные международные конференции, посвящённые вопросам управления документами

Новый ГОСТ на оформление документов

Мотивационные аспекты создания и использования управленческих документов. Мотивация создания управленческих документов

Стандартизация управления документами в России: современное состояние и подходы к изучению

Особенности оформления на работу иностранных граждан

Документирование корпоративных подарков

Отдыхаем «за свой счёт», или Как оформляется отпуск без сохранения заработной платы

Для чего необходим архив организации?

**№2
2017**

При поддержке:

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ЖУРНАЛ
Секретарское Дело
WWW.Sekretarskoe-DELO.RU

Татьяна Николаенко

руководителем практики трудового права
юридической компании «Хренов и Партнеры»

Увольнение иностранного топ-менеджера на испытательном сроке: споры и анализ вопроса

Проблематика увольнения работника во время испытательного срока либо по его окончании с формулировкой «неудовлетворительный результат испытания» (ч. 1 ст. 71 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ) широко изучена и описана в различного рода юридической литературе и прессе.

В контексте данной статьи нас будет волновать не столько вопрос соблюдения юридической техники увольнения работника, как не выдержавшего испытание, сколько нюансы и специфика увольнения иностранного топ-менеджера (например, CEO) по данному основанию.

Если внимательно проанализировать судебную практику по трудовым спорам за последние 3-5 лет, выяснится, что существенная часть исковых заявлений по оспариванию увольнения по результатам неудовлетворительного результата испытания приходится на работников, чьи должности не относятся к топовым позициям. Довольно редко в судебной практике по вопросам оспаривания законности увольнения по ч. 1 ст. 71 ТК РФ встречаются дела с участием таких позиций, как генеральный директор либо иные управленцы высшего звена. Что же касается оспаривания законности увольнения иностранного топ-менеджера, не прошедшего испытательный срок, — это практически нонсенс.

Такая ситуация вполне объяснима: мало кто из менеджеров такого уровня готов уходить с публичным скандалом, подрывая свою репутацию. Однако бывают ситуации, когда иностранный топ-менеджер вынужден увольняться не по собственному желанию, а в соответствии с навязанной ему схемой. Разберём разные ситуации на практике.

1. Часть 5 ст. 70 ТК РФ устанавливает в качестве предельного срока испытания для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций шесть месяцев, если иное не установлено федеральным законом. Увеличение продолжительности срока испытания для руководителей, несомненно, мера, направленная на усиление контроля со стороны собственника за действиями значимых фигур, более тщательную проверку их деловых качеств и способности управления бизнесом.

Однако на практике всё обстоит несколько иначе. Поскольку мы говорим об иностранном менеджере, приглашённом на позицию генерального либо иного директора, то, естественно, его трудоустройство не является

спонтанным, кандидат проходит длительный путь отбора, собеседований и строго оговоренных условий своего будущего контракта. Очень часто job offer содержит абсолютно все условия контракта, однако в этих условиях отсутствует упоминание об испытательном сроке. Если же совет директоров, акционеры и хотят внести такой пункт в условия контракта, то срок испытания, безусловно, подлежит согласованию с кандидатом, поскольку не каждый иностранный менеджер высокого уровня согласится на условие некой полугодовой нестабильности.

**БЫВАЮТ СИТУАЦИИ, КОГДА ИНОСТРАННЫЙ
ТОП-МЕНЕДЖЕР ВЫНУЖДЕН УВОЛЬНЯТЬСЯ
НЕ ПО СОБСТВЕННОМУ ЖЕЛАНИЮ, А В
СООТВЕТСТВИИ С НАВЯЗАННОЙ ЕМУ СХЕМОЙ**

2. Важным вопросом, связанным с увольнением любого работника по основанию неудовлетворительного результата испытания, являются показатели неэффективности работника, демонстрирующие тот факт, что работник не должен занимать эту должность. В случае же с топовыми фигурами это ещё более значимо. Недостаточно просто заявить генеральному директору компании, что он не угоден совету директоров, нужно предоставить обоснование, иначе такое увольнение может быть и, скорее всего, будет оспорено в суде.

Исходя из содержания ст. 8, ч. 1 ст. 34, ч. 1 и 2 ст. 35 Конституции РФ и абз. 2 ч. 1 ст. 22 ТК РФ работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала).

Испытание, в соответствии с положениями ТК РФ, устанавливается для целей проверки соответствия работника поручаемой ему работе, проверка осуществляется в течение всего срока испытания, какой бы срок ни был установлен работнику. Оценка деловых качеств работника относится к исключительной компетенции работодателя, то есть является субъективным

**ЧАСТО JOB OFFER СОДЕРЖИТ АБСОЛЮТНО
ВСЕ УСЛОВИЯ КОНТРАКТА, ОДНАКО В ЭТИХ
УСЛОВИЯХ ОТСУТСТВУЕТ УПОМИНАНИЕ ОБ
ИСПЫТАТЕЛЬНОМ СРОКЕ**

критерием, но который должен быть подтверждён документально. Для того чтобы в споре о незаконности увольнения по результатам испытания суд пришёл к выводу о том, что у ответчика имелись основания для увольнения истца, работодателю необходимо предоставить убедительные доказательства.

Представляется правильным наметить для генерального либо иного директора компании плановые показатели по основным бизнес-процессам, получить от него какую-либо программу действий, а позже оценить эффективность работы в этом направлении.

Относительно проблемы предоставления доказательств неэффективности возникает ещё один не менее важный вопрос — по чьему поручению и кто будет собирать доказательства неэффективности работы «первого лица»? Этот, казалось бы, мелкий технический вопрос часто объясняет, почему совет директоров либо собственники бизнеса не сразу и далеко не всегда могут оценить работу генерального директора, имеющего все полномочия на ведение бизнеса.

3. Возвращаясь к проблематике увольнения иностранного менеджера, занимающего одну из ключевых руководящих должностей, и понимая, что на практике довольно часто возникают конфликты, связанные с различными подходами к ведению бизнеса, слишком авторитарным или слишком мягким стилем управления компанией с точки зрения нанимающей стороны и другими обстоятельствами, мы сталкиваемся с совершенно незначительными упоминаниями об увольнениях топовых иностранных менеджеров по основанию неудовлетворительного результата испытания. Безусловно, в первую очередь это связано как с желанием приглашённого менеджера сохранить свою репутацию, так и с нежеланием собственников

**ОЦЕНКА ДЕЛОВЫХ КАЧЕСТВ РАБОТНИКА
ЯВЛЯЕТСЯ СУБЪЕКТИВНЫМ КРИТЕРИЕМ,
НО КОТОРЫЙ ДОЛЖЕН БЫТЬ ПОДТВЕРЖДЁН
ДОКУМЕНТАЛЬНО**

бизнеса выносить внутренние проблемы на публику. В случае назревающего конфликта многие менеджеры полагают разумным шагом подписать соглашение об увольнении по соглашению сторон либо уволиться по собственному желанию. Таким образом, история конфликта остаётся скрытой от широкой публики.

4. Если увольнение по основанию неудовлетворительного результата испытания всё же состоялось, стороны не смогли или не захотели достичь компромисса, существует два наиболее вероятных варианта развития ситуации. Первый — уволенный менеджер обращается в суд с иском о признании его увольнения по основанию неудовлетворительного результата испытания незаконным и необоснованным. Это вероятно в том случае, когда приглашённый на пост генерального директора иностранный менед-

жер абсолютно и безусловно уверен в правильности своей позиции, видит успешные результаты своего труда и не собирается покидать свой пост до истечения срока контракта, а все обвинения считает надуманными, сфабрикованными.

Однако не следует забывать, что увольнение по ч. 1 ст. 71 ТК РФ является увольнением по инициативе работодателя. А следовательно, вступают

**ПО ЧЬЕМУ ПОРУЧЕНИЮ И КТО БУДЕТ СОБИРАТЬ
ДОКАЗАТЕЛЬСТВА НЕЭФФЕКТИВНОСТИ
РАБОТЫ «ПЕРВОГО ЛИЦА»?**

в силу все нормы трудового соглашения, которые по сложившейся практике максимально гарантируют такому приглашённому крупному игроку компенсацию понесённых моральных и материальных лишений, вплоть до упущенной выгоды (например, отказ от другой вакансии, которую работник также рассматривал). Такое соглашение, помимо общих норм о размере должностного оклада, годового бонуса, компенсационных выплат на переезд, проживание и других, может содержать и размер (либо порядок расчёта) компенсации, которую работодатель обязан выплатить работнику, если его увольнение не является увольнением за виновные действия, но происходит по инициативе работодателя до истечения срока контракта.

Поскольку при неудовлетворительных результатах испытания оснований для увольнения в соответствии с требованиями ст. 278, 279 ТК РФ не имеется, то и нормы ст. 279 ТК РФ о выплате компенсации также не применяются в этом случае. Однако на основании ч. 4 ст. 178 ТК РФ «трудовым договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий...».

Таким образом, если в трудовом договоре прописана дополнительная компенсация при расторжении договора по любому основанию, в том числе и в случае неудовлетворительного результата испытания, менеджеру бывает выгодно не «сохранить лицо», а получить значительную сумму компенсации, не оспаривая при этом сам факт и основание увольнения в суде.

Тем не менее практика показывает, что не всегда нормы о компенсациях прописаны юридически грамотно, и тогда решение суда не будет однозначно в пользу уволенного иностранного специалиста. Например, Мосгорсуд в апелляционном определении от 28 августа 2014 г. по делу № 33-30971/2014 указал, что соглашение о досрочном прекращении трудового

**ГАРАНТИРУЮТ ТАКОМУ ПРИГЛАЩЁННОМУ
КРУПНОМУ ИГРОКУ КОМПЕНСАЦИЮ
ПОНЕСЁННЫХ МОРАЛЬНЫХ И МАТЕРИАЛЬНЫХ
ЛИШЕНИЙ, ВПЛОТЬ ДО УПУЩЕННОЙ ВЫГОДЫ**

договора, которое в обоснование своей позиции предоставил истец (иностраный специалист) по делу о взыскании компенсации с работодателя (увольнение по ч. 1 ст. 71 ТК РФ), не содержит норм, которые могли бы быть применены в этой ситуации. Нормы, призванные защитить работника

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

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

Анна Артамонова

Проблема срока давности в наказании уволившихся виновных в хищении или порче материальных ценностей

Трудовой Кодекс Российской Федерации в подп. «г» п. 6 ст. 81 называет в качестве основания для расторжения трудового договора по инициативе работодателя совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях.

В соответствии с п. 44 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» при рассмотрении дел о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут по подп. «г» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, суды должны учитывать, что по этому основанию могут быть уволены работники, совершившие хищение (в том числе мелкое) чужого имущества, растрату, умышленное его уничтожение или повреждение, при условии, что указанные неправомерные действия были совершены ими по месту работы и их вина установлена вступившим в законную силу приговором суда либо постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях.

Установленный месячный срок для применения такой меры дисциплинарного взыскания исчисляется со дня вступления в законную силу приговора суда либо постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях.

В качестве чужого имущества необходимо расценивать любое имущество, не принадлежащее данному работнику, в частности имущество, принадлежащее работодателю, другим работникам, а также лицам, не являющимся работниками данной организации.

Трудовое законодательство Российской Федерации не содержит понятия хищения. Однако в соответствии со ст. 158 УК РФ под хищением понимаются совершённые с корыстной целью противоправные безвозмездное изъятие и (или) обращение чужого имущества в пользу виновного или других лиц, причинившие ущерб собственнику или иному владельцу этого имущества.

Пункт 19 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 27.12.2007 № 51 «О судебной практике по делам о мошенничестве, присвоении и растрате» указывает, что как растрата должны квалифицироваться противоправные действия лица, которое в корыстных целях истратило вверенное ему имущество против воли собственника путём потребления этого имущества, его расходования или передачи другим лицам. Растрату следует

считать оконченным преступлением с момента противоправного издержания вверенного имущества (его потребления, израсходования или отчуждения).

Рассматриваемое основание расторжения трудового договора будет являться мерой дисциплинарного взыскания, поэтому при увольнении работника необходимо соблюдать порядок применения таких взысканий, предусмотренный ст. 193 ТК РФ.

**РАСТРАТУ СЛЕДУЕТ СЧИТАТЬ ОКОНЧЕННЫМ
ПРЕСТУПЛЕНИЕМ С МОМЕНТА ПРОТИВОПРАВНОГО
ИЗДЕРЖАНИЯ ВВЕРЕННОГО ИМУЩЕСТВА**

Хищение в компаниях остаётся довольно распространённым явлением. Основная проблема заключается в том, что на время следствия нельзя уволить работника. Соответственно, если подозреваемый работник задержан правоохранительными органами или просто не появляется на работе, зарплата ему не выплачивается. В таблице учёта рабочего времени при этом ставится код «НБ» или «НН».

Таким образом, сотрудника нельзя уволить, пока обвинительный приговор или постановление суда не вступит в законную силу. Однако работодатель, в соответствии со ст. 76 ТК, может отстранить работника до устранения обстоятельств, ставших причиной недопущения к работе. Также возможно ограничить доступ работника к материальным и иным ценностям — отозвать доверенность, не допускать к кассе, расчётному счету и т. д.

В случае если работодатель поторопился с вынесением приказа об увольнении, суд может восстановить работника, поскольку уволить по

подп. «Г» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ можно лишь за совершение указанных деяний, установленных вступившим в законную силу приговором суда.

Одним из наиболее популярных оснований привлечения работников к полной материальной ответственности является недостача ценностей.

**СОТРУДНИКА НЕЛЬЗЯ УВОЛИТЬ,
ПОКА ОБВИНИТЕЛЬНЫЙ ПРИГОВОР
ИЛИ ПОСТАНОВЛЕНИЕ СУДА НЕ ВСТУПИТ
В ЗАКОННУЮ СИЛУ**

Часто в случае выявления факта недостачи виновный работник пытается уйти от ответственности и подаёт заявление об увольнении по собственному желанию. Для этого ему достаточно предупредить работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели (ст. 80 ТК РФ). Если работник больше не желает работать в данной фирме, то работодатель не может ему препятствовать в увольнении по собственному желанию. Отказать в принятии такого заявления невозможно, так как выявление недостачи не влияет на право работника уволиться. Случается, когда недостача ценностей, за которые отвечал работник, обнаруживается после его увольнения.

Причины для этого могут быть различными. Например, ошибки при проведении инвентаризации, сокрытие недостачи самим работником.

В этом случае необходимо помнить о положениях ст. 232 ТК РФ, в соответствии с которыми прекращение трудового договора не освобождает работника, причинившего ущерб до его расторжения, от материальной ответственности, предусмотренной в том числе ТК РФ. Поэтому работодатель имеет право требовать с бывшего работника возместить ущерб, причинённый в период существования трудовых отношений.

Увольнение влечёт смену материально ответственного лица, в связи с чем необходимо провести инвентаризацию. Порядок её проведения определён Методическими указаниями (утв. приказом Минфина России от 13.06.1995 № 49).

Размер ущерба, выявленного в ходе инвентаризации, необходимо зафиксировать в соответствующем акте. С момента составления этого документа исчисляется срок для обращения в суд о взыскании с работника

ВЫЯВЛЕНИЕ НЕДОСТАЧИ НЕ ВЛИЯЕТ НА ПРАВО РАБОТНИКА УВОЛИТЬСЯ

причинённого ущерба. Такой вывод подтверждается судебной практикой (апелляционные определения Новгородского областного суда от 12.03.2014 № 2-1517/13-33-489/14, Московского областного суда от 14.07.2014 № 33-13938/2014).

Согласно ст. 392 ТК РФ работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причинённого работодателю, в течение одного года со дня обнаружения причинённого ущерба.

В соответствии со ст. 247 ТК РФ до принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причинённого ущерба и причин его воз-

**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 Байдина

юрист

Минимальный размер оплаты труда: значение и практика

Трудовым законодательством во многих случаях для расчёта оплаты труда используется понятие «минимальный размер оплаты труда» (МРОТ). Здесь речь идёт не только о заработной плате, но и о пособиях по временной нетрудоспособности, беременности и родам, а также для иных целей обязательного социального страхования.

С 1 июля 2017 года в Российской Федерации установлена сумма минимального размера оплаты труда, составляющая 7800 рублей в месяц. Данная сумма установлена ст. 1 Федерального закона от 19.12.2016 № 460-ФЗ. Для сравнения: аналогичная сумма в 2016 году составляла 7500 рублей в месяц, в 2015 году — 5965 рублей в месяц.

Кроме того, необходимо помнить, что в зависимости от минимального размера оплаты труда, а также платежей по гражданско-правовым обязательствам определяется базовая сумма, применяемая для исчисления налогов, сборов, штрафов и иных платежей.

Так, к примеру, с 01.01.2001 в соответствии со ст. 5 Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ размер базовой суммы составляет 100 рублей.

Трудовой кодекс РФ определяет, что минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Важно: трудовым законодательством допускается установление окладов (тарифных ставок) как составных частей заработной платы работников в размере меньше минимального размера оплаты труда при условии, что размер их месячной заработной платы, включающий в себя все элементы, будет не меньше установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а минимальный размер оплаты труда в субъекте Российской Федерации не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Пример. М-ский межрайонный прокурор, действующий в интересах К.М.А., С.Е.Г., Г.Т.Н., обратился в суд с иском к муниципальному общеобразовательному учреждению — средней общеобразовательной школе, администрации муниципального района «М-ский район» Забайкальского

края, Министерству образования, науки и молодёжной политики Забайкальского края о взыскании недоначисленной заработной платы, обязанности выделить финансирование.

В обоснование исковых требований прокурор указал, что по обращениям К.М.А., С.Е.Г. и Г.Т.Н., осуществляющим трудовую деятельность в МОУ СОШ, М-ской межрайонной прокуратурой проведена проверка соблюдения трудового законодательства в данном учреждении, которой установ-

**ДОПУСКАЕТСЯ УСТАНОВЛЕНИЕ ОКЛАДОВ
(ТАРИФНЫХ СТАВОК) КАК СОСТАВНЫХ
ЧАСТЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ
В РАЗМЕРЕ МЕНЬШЕ МИНИМАЛЬНОГО
РАЗМЕРА ОПЛАТЫ ТРУДА**

лено, что начисление заработной платы названным работникам производится без учёта требований трудового законодательства, а именно за период с сентября 2014 года по май 2015 года размер их ежемесячной заработной платы без учёта районного коэффициента и процентной надбавки за непрерывный стаж работы составил менее минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, который с 1 января 2014 г. составил 5554 руб., с 1 января 2015 г. — 5965 руб.

Решением М-ского районного суда Забайкальского края от 15 июля 2015 г. исковые требования прокурора, действующего в интересах К.М.А., С.Е.Г. и Г.Т.Н., удовлетворены частично. Суд взыскал с МОУ СОШ недоначисленную заработную плату, на администрацию муниципального района возложена обязанность в случае недостаточности денежных средств у МОУ СОШ обеспечить финансирование взысканной в пользу указанных

граждан недоначисленной заработной платы за счёт и в пределах выделяемых на эти цели субвенций.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Забайкальского краевого суда от 12 ноября 2015 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

Отменяя постановленные решения, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ исходила из следующих требований закона.

Статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ) определяет заработную плату работника как вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) и раскрывает понятия тарифной ставки, оклада (должностного оклада), базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы.

Согласно названной статье ТК РФ, тарифная ставка — фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определённой сложности (квалификации) за единицу времени без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад (должностной оклад) — фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы — минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения,

осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящего в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Таким образом, из вышеперечисленного следует, что трудовым законодательством допускается установление окладов (тарифных ставок) как составных частей заработной платы работников в размере меньше мини-

**ИНДЕКСАЦИЯ СРЕДНЕГО ЗАРАБОТКА ПРИ
ИСЧИСЛЕНИИ ЕЖЕМЕСЯЧНОЙ СТРАХОВОЙ
ВЫПЛАТЫ В СООТВЕТСТВИИ С ИНДЕКСАМИ
РОСТА МРОТ ВОЗМОЖНА ТОЛЬКО С 01.01.2011**

мального размера оплаты труда при условии, что размер их месячной заработной платы, включающий в себя все элементы, будет не меньше установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а минимальный размер оплаты труда в субъекте Российской Федерации не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Из материалов дела следует, что с учётом установленных К.М.А., С.Е.Г. и Г.Т.Н. окладов, а также начисленных надбавок за работу в ночное время, работу в выходные и праздничные дни, районного коэффициента и процентной надбавки за непрерывный стаж работы размер выплачиваемой с января 2015 года данным работникам ежемесячной заработной платы превысил установленный федеральным законом в 2015 году минимальный размер оплаты труда.

Положениями действующего трудового законодательства не предусмотрено условие, согласно которому размер оклада как состав-

ной части месячной заработной платы, определённого работнику работодателем, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. Буквальная трактовка ст. 133 ТК РФ обязательным условием при начислении ежемесячной заработной платы работнику, полностью отработавшему за этот период норму рабочего времени и выполнившему нормы труда (трудо-вые обязанности), полагает её размер не ниже минимального размера оплаты труда (Определения Верховного Суда РФ от 8 августа 2016 № 72-КГ16-4, от 19 сентября 2016 № 51-КГ16-10).

Определённую сложность представляют судебные споры по взысканию суммы задолженности по ежемесячным страховым выплатам в возмещение вреда, причинённого здоровью трудовым увечьем, которая вызвана правовой неурегулированностью данного трудового института в период 2010-2011 гг.

Попробуем разобраться.

Важно: индексация среднего заработка застрахованного при исчислении ежемесячной страховой выплаты в соответствии с индексами роста МРОТ возможна только с 01.01.2011 в связи с вступлением в силу с этой даты Федерального закона от 09.12.2010 № 350-ФЗ.

Пример. М.Н.А. через представителя Т.Э.К. обратился в суд с иском к Государственному учреждению — В-скому региональному отделению Фонда социального страхования Российской Федерации о взыскании суммы задолженности по ежемесячным страховым выплатам в возмещение вреда, причинённого здоровью трудовым увечьем, за период с 25 января 2003 г. по 31 декабря 2010 г. в сумме 350154 руб. 37 коп. с учётом индексов роста потребительских цен.

В обоснование заявленных требований М.Н.А. указал, что заключением Государственного учреждения медико-социальной экспертизы В-ской области от 25 января 2003 г. ему установлена стойкая утрата трудоспособности в размере 40 процентов в связи с трудовым увечьем, полученным

19 декабря 1986 г. во время работы в Л-ском отделении Юго-Восточной железной дороги филиала ОАО «Российские железные дороги».

По мнению М.Н.А., региональным отделением Фонда социального страхования Российской Федерации при назначении ему страхового возмещения страховая сумма в возмещение вреда здоровью установлена ответчиком в заниженном размере, поскольку его среднемесячный заработок, из которого подлежала исчислению ежемесячная страховая выплата, не был увеличен на коэффициенты повышения МРОТ, что повлекло неправильное определение размера ежемесячной страховой выплаты

Решением Ленинского районного суда г. Воронежа от 11 августа 2014 г. исковые требования М.Н.А. удовлетворены. Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Воронежского областного суда от 13 ноября 2014 г. решение Ленинского районного суда г. Воронежа от 11 августа 2014 г. оставлено без изменения.

Отменяя постановленные решения судов, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ исходила из следующих обстоятельств.

Отношения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в Российской Федерации регулируются Федеральным законом от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний». Данным законом определён порядок возмещения вреда, причинённого жизни и здоровью работника при исполнении им обязанностей по трудовому договору.

Исходя из ст. 28 лицам, получившим до вступления в силу настоящего Федерального закона увечье, профессиональное заболевание либо иное повреждение здоровья, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей и подтверждённые в установленном порядке, а также лицам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, обеспечение по страхованию производится страховщиком в соответствии с этим

законом независимо от сроков получения увечья, профессионального заболевания либо иного повреждения здоровья.

Устанавливаемое указанным лицам при вступлении данного Федерального закона в силу обеспечение по страхованию не может быть ниже установленного им ранее в соответствии с законодательством Российской Федерации возмещения вреда, причинённого увечьем,

**ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПО СТРАХОВАНИЮ
ПРОИЗВОДИТСЯ СТРАХОВЩИКОМ В
СООТВЕТСТВИИ С ЭТИМ ЗАКОНОМ НЕЗАВИСИМО
ОТ СРОКОВ ПОЛУЧЕНИЯ УВЕЧЬЯ**

профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением трудовых обязанностей.

Размер ежемесячной страховой выплаты, являющейся одним из видов обеспечения по социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, определяется как доля среднего месячного заработка застрахованного, исчисленная в соответствии со степенью утраты им профессиональной трудоспособности.

Статьёй 12 Федерального закона № 125-ФЗ предусмотрено, что среднемесячный заработок застрахованного исчисляется путём деления общей суммы его заработка (с учётом премий, начисленных в расчётном периоде) за 12 месяцев повлёкшей повреждение здоровья работы, предшествовавших месяцу, в котором с ним произошел несчастный случай на производстве, установлен диагноз профессионального заболевания или (по выбору застрахованного) установлена утрата (снижение) его профессиональной

трудоспособности, на 12. По желанию застрахованного при наступлении страхового случая по причине получения им профессионального заболевания средний месячный заработок может быть подсчитан за последние 12 месяцев работы, предшествовавших прекращению работы, повлёкшей такое заболевание.

Федеральный закон от 09.12.2010 № 350-ФЗ «О внесении изменений в статью 12 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» дополнил п. 10 ст. 12 абзацем, предусматривающим увеличение полученных за период до 1 мая 2002 года сумм заработка, из которого исчисляется размер ежемесячной страховой выплаты, пропорционально повышению в централизованном порядке в период по 1 мая 2002 года включительно минимального размера оплаты труда.

При этом п. 2 ст. 2 Федерального закона от 9 декабря 2010 г. № 350-ФЗ установлено, что ежемесячные страховые выплаты, исчисленные и назначенные до дня вступления в силу настоящего закона без учёта коэффициентов, установленных принятыми изменениями, подлежат перерасчёту с 1 января 2011 года с учётом указанных коэффициентов.

Федеральный закон от 9 декабря 2010 г. № 350-ФЗ вступил в силу с 1 января 2011 г.

В п. 2 ст. 2 Федерального закона от 9 декабря 2010 г. № 350-ФЗ прямо указано, что датой, с которой застрахованные приобретают право на перерасчёт ранее назначенных страховых выплат, является 1 января 2011 г.

**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**



Татьяна Горошко

Проблемы и судебные споры при предоставлении дополнительного отпуска «чернобыльцам»

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее — ТК РФ) в статье 65 определяет перечень документов, которые лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю при заключении трудового договора. Из буквального толкования данной нормы следует, что документы о наличии у работника какого-либо льготного статуса не входят в обязательный перечень документов, запрашиваемых при оформлении трудовых отношений.

Количество разнообразных льготных категорий граждан достаточно велико, и работник кадровой службы не всегда может узнать самостоятельно, если сам работник об этом не заявляет, о наличии у последнего того или иного предоставленного государством льготного статуса. Какие-то льготы (например, связанные с наличием детей) ответственному сотруднику работодателя ещё можно предположить и отследить (исходя из практической цели — оценить влияние такого статуса на трудовые отношения), но некоторые являются в определённом смысле неочевидными и остаются до поры до времени «незамеченными».

Примером таких льгот, наличие которых стороны могут не учитывать при заключении трудового договора, но которые потом будут влиять на трудовые отношения сторон, являются льготы лиц, подвергшихся воздействию радиации вследствие аварии на Чернобыльской атомной электростанции (далее по тексту — ЧАЭС).

В рамках настоящей статьи мы не можем рассмотреть все аспекты статуса таких лиц в трудовых отношениях, но коснёмся такой проблемы, как предоставление «чернобыльцам» дополнительного оплачиваемого отпуска.

Сразу оговоримся, что категории лиц, тем или иным образом подвергшихся воздействию радиации вследствие аварии на ЧАЭС, разнообразны в зависимости от большого количества факторов. В данной статье под термином «чернобыльцы» мы будем понимать лиц, указанных в пп. 1 и 2 ч. 1 ст. 13 Закона Российской Федерации от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» (далее — Закон №1244-1). *Использование ежегодного очередного оплачиваемого отпуска в удобное для них время, а также получение дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 14 календарных дней для таких лиц предусмотрено п. 5 ст. 14 указанного закона.*

В первую очередь, на наш взгляд, необходимо определиться с тем, обязан ли работодатель оплачивать такой дополнительный оплачиваемый от-

пуск. На этот вопрос актуальная правоприменительная и судебная практика даёт однозначный ответ — «нет».

Так, например, в апелляционном определении Саратовского областного суда от 23.07.2015 по делу № 33-4432 прямо указано следующее:

**ПРАВОМ НА ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОПЛАЧИВАЕМЫЙ
ОТПУСК ОБЛАДАЮТ В ОПРЕДЕЛЁННЫХ
СЛУЧАЯХ НЕ ТОЛЬКО НЕПОСРЕДСТВЕННО
«ЧЕРНОБЫЛЬЦЫ», НО И ИНЫЕ ЛИЦА**

«... выплаты, связанные с предоставлением гражданам, подвергшимся воздействию радиации вследствие катастрофы на ЧАЭС, дополнительного отпуска в соответствии с Законом РФ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС», к заработной плате не относятся, в связи с чем обязанность по их выплате на работодателя законом не возложена».

Аналогичные доводы можно увидеть также и в определении Санкт-Петербургского городского суда от 27.05.2014 № 33-7162/2014, определении Санкт-Петербургского городского суда от 20.05.2014 № 33-7176/2014, апелляционном определении Калининградского областного суда от 16.04.2014 по делу № 33-1366/2014 и других судебных актах.

Справочно:

Такая ситуация в правоприменении была не всегда. Так, например, ещё 10 лет назад, ввиду недостаточности бюджетных средств на оплату льготных дополнительных отпусков «чернобыльцам», работодатели были вынуждены выплачивать такие отпускные за счёт своих средств, а уже потом — взыскивать их у государства. В качестве примера можно привести дело

№ А26-2845/2006-213 (рассмотренное арбитражным судом Республики Карелия, 13-м арбитражным апелляционным судом, ФАС Северо-Западного округа и Высшим арбитражным судом РФ).

К счастью, такая порочная практика осталась в истории.

**ЕСЛИ РАБОТНИК НЕ ИСПОЛЬЗОВАЛ СВОЙ
ОСНОВНОЙ ОЧЕРЕДНОЙ ОТПУСК, ТО
ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ «ЧЕРНОБЫЛЬСКИЙ» ОН В
ЭТО ВРЕМЯ НЕ МОЖЕТ ВЗЯТЬ**

Ошибочно будет думать, что раз дополнительный отпуск «чернобыльцев» оплачивается за счёт бюджета, то работодателя это никак не касается. Вовсе нет. Работодателям необходимо учитывать следующее:

Во-первых, если в период нахождения работника в дополнительном «чернобыльском» отпуске у него возникнет временная нетрудоспособность, то такой отпуск, как и «обычный», продлевается или переносится в зависимости от желания работника на количество дней нетрудоспособности. Подобная ситуация была в деле № 33-4188/2013, рассмотренном на уровне апелляции Верховным судом Республики Дагестан.

Во-вторых, правом на дополнительный оплачиваемый отпуск на основании п. 5 ст. 14 Закона № 1244-1 обладают в определённых случаях не только непосредственно «чернобыльцы», но и иные лица, например, граждане Российской Федерации, подвергшиеся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне, или лица, перенёвшие лучевую болезнь вследствие радиационной аварии, произошедшей в 1961 году при выполнении работ на ядерном реакторе РНЦ «Курчатовский институт» (см. например, определение Московского городского суда от 18.02.2016 № 4г/1-1584).

В-третьих, если работник не использовал свой основной очередной отпуск, то дополнительный «чернобыльский» он в это время не может взять, что, впрочем, не лишает его права на получение компенсации за неиспользованный отпуск. Вот, как такой казус разрешил Химкинский городской суд Московской области в своём решении от 06.02.2017 по делу 2-8392/2016:

**НУЖНО ПОДРОБНО ВЫЯСНЯТЬ У РАБОТНИКОВ
ПРИ ПРИЁМЕ НА РАБОТУ НАЛИЧИЕ У НИХ ТЕХ
ИЛИ ИНЫХ ЛЬГОТ**

«...Учитывая, что [истцу] ни основной, ни дополнительный отпуска в 2016 г. не предоставлялись, у ответчика отсутствовали правовые основания для оплаты истцу дополнительного отпуска 14 календарных дней за 2016 г. При этом истец не лишен возможности обратиться к ответчику с заявлением о выплате компенсации за неиспользованный дополнительный отпуск».

В-четвертых, определённую сложность для работодателя представляет то обстоятельство, что существуют удостоверения «чернобыльцев» так называемого «старого» и «нового» образца. Вот как разрешил спор, вызванный такой проблемой, Санкт-Петербургский городской суд в своём определении от 08.11.2010 № 33-15110:

«Непредставление работником в отдел кадров **удостоверения** участ-

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

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

Елена Сухорукова

Трудовые отношения

Так ли все просто, как кажется на первый взгляд, в вопросе сроков действия трудовых договоров, или, как принято их называть в спортивном мире, «контрактов» профессиональных футболистов?

РЕГЛАМЕНТ

Регламент ФИФА по статусу и переходам игроков устанавливает максимальный срок действия контракта для футболиста-профессионала — 5 лет. Для футболиста-профессионала, не достигшего 18 лет, — 3 года. Это же правило дублируется и в регламенте РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов.

В трудовом кодексе РФ (ст. 348.2) говорится, что «По соглашению сторон со спортсменами могут заключаться как трудовые договоры на неопределенный срок, так и срочные трудовые договоры». Так как в случае с футболистами-профессионалами превалируют нормы ФИФА (по мнению некоторых специалистов, так как они относятся к типам норм международного права, которые всегда стоят выше национальных норм; по мнению других, нормы ФИФА являются специальными нормами, именно поэтому они должны применяться при возникновении коллизии норм общих и специальных). Независимо от того, к какой группе вы себя относите, стоит использовать ограничения по срокам действия контрактов, указанные именно в регламентах.

В регламенте ФИФА есть интересное выражение «защищенный период», или «защищенный период действия контракта». Защищенный период — период из трех полных сезонов или трех лет, в зависимости от того, что из перечисленного наступает в первую очередь после вступления в силу контракта, если такой контракт был заключен до 28-го дня рождения профессионального игрока, или период из двух полных сезонов или двух лет, в зависимости от того, что из перечисленного наступает в первую очередь после вступления в силу контракта, если такой контракт был заключен после 28-го дня рождения профессионального игрока. Соответственно, заключая контракт с футболистом-профессионалом до 28 лет на 4 года, мы понимаем, что через три сезона или три календарных года, что наступит раньше, защищенный период истекает. Что же происходит в этом случае, какие последствия для обеих сторон может иметь истечение срока защищенного периода?

Обратимся к ст. 17 Регламента ФИФА «Последствия прекращения действия контракта без обоснованной причины». Не нужно иметь специального образования, чтобы понимать, что при любом досрочном расторжении контракта одна из сторон терпит убытки, а другая, по чьей вине произошло расторжение, обязана такие убытки возместить. Контракты футболистов-профессионалов не исключение. Будь то юрисдикционные органы РФС, ФИФА или Спортивный арбитражный Суд CAS, все без исключения рассчитывают компенсацию в каждом конкретном случае по-разному, опираясь на факты и прецеденты. Но достаточно ли одной из сторон, а в нашем случае это клуб или футболист, просто заплатить компенсацию в денежном эквиваленте? Ведь речь здесь идет не только о компенсации убытков или упущенной выгоде, речь также идет о целостности соревнований и их защите. Все спортивное сообщество понимает, что деньги — это свобода, это возможности, но деньги не будут бегать по полю, если в середине спортивного сезона футболист расторгнет контракт без обоснованной причины. Деньги не подарят футболисту время, которое он просидит без тренировок, если клуб незаконно уволит его. Именно поэтому был придуман механизм — спортивных санкций. Регламент ФИФА говорит, что санкцией может быть ограничение права футболиста выступать в официальных матчах сроком на 4-6 месяцев. Для клуба спортивными санкциями считается запрет на регистрацию новых футболистов как на национальном, так и на международном уровне, в течение сезона. Возвращаясь к защищенному периоду, следует отметить, что спортивные санкции за расторжение контракта без уважительной причины могут применяться только во время защищенного периода. Важно помнить, что при подписании нового контракта, который заменяет предыдущий, даже в случае, если тот еще не истек, защищенный период начинается сначала, а не продолжается. Исходя из вышесказанного, клубам стоит помнить, что как только истечет «защищенный период», футболист сможет расторгнуть контракт в одностороннем порядке, отделавшись лишь компенсацией. Следует заранее планировать любое переподписание с футболистами, чтобы обезопасить себя.

ПРОЛОНГАЦИЯ

В контрактах мы часто можем встретить такое понятие, как пролонгация.

Пролонгация — это продление действия контракта сверх предусмотренного при его заключении срока. Пролонгация, на наш взгляд, может быть условной и безусловной. В любом случае продление контракта не может осуществляться на суммарный срок более 5 лет, так как это продление уже существующего договора, срок которого не может превышать 5 лет. При продлении контракта защищенный период заново не начинается, в отличие от случая заключения нового трудового договора.

При включении в контракт условия для пролонгации, контракт продлевается автоматически, в случае исполнения такого условия (например, в случае если команда выиграет соревнования или займет призовые места, либо футболист проведет на поле определенное количество времени).

Встречаются контракты, в которых указывается, что клуб вправе продлить срок действия контракта по собственной инициативе в одностороннем порядке. Такая формулировка видится не совсем корректной. Дело в том, что по Швейцарскому праву, а мы должны его учитывать, так как Спортивный арбитражный суд находится в Лозанне и часто применяет именно Швейцарское право, например, в случае пробелов в Регламентах ФИФА либо в случае отсутствия в договорах указания на то, какое право следует использовать. Такое одностороннее право на продление контракта не считается корректным. Основным принцип Швейцарского права — это равенство сторон даже в такой отрасли, как трудовое право. Таким образом, если мы дадим одной стороне возможность продления, такая возможность должна быть и у другой стороны. В случае включения условия для пролонгации договора (проведение определенного числа матчей) такая формулировка вполне приемлема. Однако здесь возникает другая проблема — недобросовестность одной из сторон.

Рассмотрим пример. В контракте сказано: в случае, если футболист сыграет более 60% официальных матчей в течение спортивного сезона

2017/2018, клуб обязуется пролонгировать настоящий контракт на тех же условиях до 31 мая 2019 г. Тренеру нравится футболист, он играет в каждом матче, но ближе к концу сезона клуб понимает, что не хочет продлять существующий контракт. Таким образом руководство клуба дает тренеру установку не выпускать футболиста, опасаясь, чтобы тот не сыграл 60% матчей. Да, это скрытая дискриминация, нарушение прав футболиста, но в данном случае это недоказуемо. Конечно, такие случаи редкость, но они имеют место быть. Вспомним, например, Романа Широкова в «Спартаке». Клуб предлагал футболисту отказаться от автоматической пролонгации. Футболист был извещен, что если он не откажется от этого пункта в контракте, он до конца календарного года не появится на поле на нужное количество времени.

Автоматическая пролонгация чаще обычного происходит на один сезон (так называемые контракты 1+1), и по Швейцарскому праву является наиболее корректной формой продления имеющегося контракта. Например: контракт у футболиста действует до 31 мая 2018 г. Контракт автоматически пролонгируется на 1 сезон на тех же условиях, в случае если одна из сторон не заявила об обратном в письменном виде не позднее 30 дней до истечения срока действия контракта.

Рассмотрим дело Высшего спортивного арбитража (CAS2008/A/1453 Elkin Soto Jaramillo & FSV Mainz 05 v/ CD Once Caldas & FIFA and CAS 2008/A/1469 CD Once Caldas v/ FSV Mainz 05 & Elkin Soto Jaramillo).

19 октября 2005 г. футболист R заключил трудовой контракт с Колумбийским клубом со сроком действия с **03 января 2006 г. по 03 января 2007 г.**, п. 2 договора гласил:

— Срок действия данного договора составляет 1 год. Контракт начинает свое действие 03 января 2006 г. и оканчивается 03 января 2007 г.

— Если за 30 дней до истечения контракта ни одна из сторон письменно не уведомила другую сторону о нежелании продлить контракт, контракт автоматически пролонгируется на такой же срок.

16 января 2006 г. футболист направил в клуб письмо с просьбой отпустить его в аренду в эквадорский клуб «Барселона Спортинг» на 1 год, после возвращения из аренды футболист обещал продлить срок действия договора с колумбийским клубом. Последний параграф письма гласил:

«...как только истечет срок действия аренды, я преступлю к исполнению своих трудовых обязанностей в (колумбийском клубе) на тех же условиях, на которых мой договор был приостановлен. Срок действия моего контракта продлится до 3 января 2008 г.»

18 января 2006 г. игрок подписал арендный контракт и контракт с новым клубом, действие предыдущего контракта приостанавливалось. Новый контракт действовал до 31 декабря 2006 г.

В сентябре колумбийский клуб предложил футболисту подписать новый контракт, который будет действовать с 03 января 2007 г. (после окончания аренды), сроком на 1 год до 03 января 2008 г. Однако игрок отказался от предложения.

30 ноября 2006 г., что более чем 30 дней до окончания контракта с колумбийским клубом, футболист направил в клуб письмо о том, что на основании п. 2 своего контракта он не намерен продлевать контракт с клубом. Клуб высказал свое несогласие, но игрок по истечении контракта, считая себя свободным агентом, заключил новый контракт с немецким клубом. Колумбийский клуб подал в палату по разрешению споров ФИФА с требованием выплатить компенсацию в связи с расторжением футболистом контракта без обоснованной причины. Палата удовлетворила требование клуба. Футболист, не согласившись с таким решением, подал апелляцию в CAS.

Что следует отметить: 1. У нас есть трудовой контракт между клубом и футболистом, который автоматически пролонгируется, если стороны не объявят о противоположном за 30 дней до его истечения. 2. Футболист написал клубу письмо с просьбой отпустить его в аренду, обязуясь вернуться в клуб и продлить контракт до конца 2008 г. (как бы перенести срок своего

контракта после аренды). 3. Более чем за 30 дней до окончания контракта футболист известил клуб о том, что не хочет продления контракта. На первый взгляд футболист выполнил условия п. 2 действующего договора, уведомив клуб, и может считать себя свободным агентом. В этом деле CAS решил иначе. Суд посчитал, что футболист для того, чтобы его отпустили в аренду, пообещал клубу продлить контракт, но не сделал этого. Таким образом он ввел клуб в заблуждение. Суд признал его письмо клубу формальным подтверждением того, что футболист хочет и намерен продлить с клубом контракт до 2008 г.

В связи с этим стоит уделять особое внимание формулировкам и условиям пролонгации контрактов, а также любым действиям, которые так или иначе могут выражать намерения стороны в отношении продления контракта с другой стороной.

КАКИЕ ЕЩЕ ЗНАКОВЫЕ ДАТЫ СЛЕДУЕТ ПОМНИТЬ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ КОНТРАКТА?

6 месяцев — в соответствии со ст. 18 Регламента ФИФА по статусу и переходам игроков, клуб, который планирует заключить с футболистом контракт, обязан в письменной форме предупредить настоящий клуб футболиста о своем намерении начать с футболистом переговоры о его переходе. Клуб может начать с футболистом переговоры напрямую, только если осталось менее 6 месяцев до завершения его текущего контракта, в противном случае на клуб будут наложены санкции. Из этой статьи следует, что как только остается менее 6 месяцев до завершения контракта, футболист уже является потенциальным свободным агентом для других клубов, в случае согласования новых, более выгодных условий, футболист в следующем регистрационном периоде свой клуб покинет. Если осталось 6 месяцев до истечения срока контракта, футболист даже может подписать отлагательный контракт, так называемый Pre-contract (CAS Case 2004/A/642 Hertha BSC Berlin v. G. & Club Atlético River Plate & RCD Mallorca), хотя в Регламентах и нет такого определения. Последний раз

эти контракты были так названы в Регламенте ФИФА 1997 г., но их использование продолжается и по сей день. Рассмотрим практический пример: у клуба А есть контракт с футболистом В до 31 января 2017 г. Клуб не думал переподписывать игрока. С 01 августа 2016 г. остается 6 месяцев до истечения контракта. 01 сентября 2016 г. новый клуб С связался с футболистом, предложил ему условия, которые устроили футболиста, и подписал с ним отлагательный контракт, который вступает в силу с 01 февраля 2017 г. Таким образом, имея действующий контракт с клубом А, футболист уже подписал новый контракт, а клуб А утратил преимущественное право переподписания футболиста.

Чтобы избежать таких неприятных ситуаций, клубы стараются переподписать нужных для себя футболистов заблаговременно.

60 дней — Обратимся к Регламенту РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов. Глава 6 называется «Компенсация за подготовку». Для получения предыдущим клубом компенсации за подготовку при переходе футболиста из одного профессионального клуба в другой должны быть выполнены несколько условий:

- футболист должен быть моложе 23 лет;
- клуб, с которым у футболиста заканчивается контракт, должен в письменной форме не позднее 60 дней до даты окончания контракта предложить новый контракт на аналогичных или улучшенных финансовых условиях, а футболист тем не менее отказывается его подписывать.

Если клуб за 60 дней не предложит новый контракт футболисту, то он теряет право на получение компенсационной выплаты за подготовку. Этот случай касается только внутренних переходов, при международных переходах обращаемся к Регламенту ФИФА. Там 60-дневный срок предусмотрен только при переходе внутри Европейского союза или Европейского Экономического Сообщества, куда РФ не входит (CAS2008/A/1533 Anorthosis Famagusta FC v PAE Panathinaikos FC; CAS 2014/A/3710 Bologna FC 1909 S.p.A. v. FC Barcelona). В остальных случаях право на компенсацию

за подготовку появляется автоматически, когда по окончании контракта футболист до 23 лет переходит в новый клуб.

АРЕНДА

Сроки контрактов при временном переходе футболистов на условиях аренды.

Ст. 19 Регламента РФС и ст. 10 Регламента ФИФА содержат правила перехода футболиста в другой клуб на условиях аренды. Основное правило, которое нужно помнить, — трансферный контракт о переходе футболиста в другой клуб на условиях аренды не может длиться дольше, чем трудовой договор футболиста с прежним клубом. Это общее правило выглядит вполне логичным. Если у футболиста контракт с 08.06.2017 г. до 31.05.2019 г., то аренда не может быть больше, чем до 31.05.2019 г. Регламент ФИФА не содержит никаких иных ограничений в этом вопросе. Что же касается законодательства РФ, то ст. 348. 4 ТК РФ гласит:

«В случаях, когда работодатель не имеет возможности обеспечить участие спортсмена в спортивных соревнованиях, допускается по согласованию между работодателями временный перевод спортсмена с его письменного согласия к другому работодателю на срок, не превышающий одного года».

Таким образом, Трудовой кодекс четко ограничивает срок аренды не более 1 года. Это ограничение постоянно вызывает споры и заставляет рассматривать аренду как нечто крайне временное.

**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**

Герман Бойцов

Генеральный директор ООО «Межрегиональная
юридическая консультация»

Ответственность медучреждения за ошибки в лечении больных по договору с предприятием. Споры и советы компаниям

Окончание. Начало в номерах 4/2017, 5/2017, 6/2017

В кассационной жалобе Ш.С.Г., действующей в своих интересах и в интересах несовершеннолетней Ш.П.А., и Ш.А.С, поданной в Судебную коллегию по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, ставится вопрос об отмене апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Вологодского областного суда от 29 августа 20** года и оставлении в силе решения Вологодского городского суда Вологодской области от 12 мая 20** года.

В судебное заседание Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации Ш.С.Г., Ш.А.С, представители Департамента здравоохранения Вологодской области, муниципального бюджетного учреждения здравоохранения «Детская поликлиника №<...>», извещённые о времени и месте рассмотрения дела в суде кассационной инстанции, не явились. На основании статьи 385 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает возможным рассмотреть дело в их отсутствие.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации приходит к следующему.

Основаниями для отмены или изменения судебных постановлений в кассационном порядке являются существенные нарушения норм материального права или норм процессуального права, которые повлияли на исход дела и без устранения которых невозможны восстановление и защита нарушенных прав, свобод и законных интересов, а также защита охраняемых законом публичных интересов (статья 387 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации приходит к выводу, что судом при рассмотрении настоящего дела были допущены такого характера существенные нарушения.

Частично удовлетворяя исковые требования, суд первой инстанции исходил из того, что имеются основания для взыскания компенсации морального вреда в соответствии с положениями статьи 1079 Гражданского кодекса Российской Федерации.

Суд апелляционной инстанции, отменяя решение суда и принимая новое решение об отказе в удовлетворении исковых требований, руководствуясь положениями статьи 1064 Гражданского кодекса Российской Федерации, пришел к выводу о том, что вины в действиях сотрудников родильного дома при проведении вакцинации и в причинении ребенку вреда здоровью не имеется, в связи с чем основания для компенсации морального вреда отсутствуют.

Между тем, Судебная коллегия находит приведенный вывод суда апелляционной инстанции основанным на неправильном применении норм процессуального права.

На основании статьи 12 Гражданского кодекса Российской Федерации право выбора способа защиты гражданских прав принадлежит истцу.

В силу статьи 39 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации основание и предмет иска определяет истец.

В соответствии с частью 3 статьи 196 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации суд принимает решение по заявленным истцом требованиям.

Как разъяснено в пункте 5 части 4 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 19 декабря 2003 года № 23 «О судебном решении», заявленные требования рассматриваются и разрешаются по основаниям, указанным истцом.

Как усматривается из материалов дела, первоначально истцами заявлялись исковые требования о компенсации морального вреда на основании положений статьи 1064 Гражданского кодекса Российской Федерации,

при этом истцами указывалось на виновные действия сотрудников ответчика причинивших вред здоровью ребенка.

Однако впоследствии в соответствии с заявлением от 28 марта 20** года истцы изменили основание иска, где в качестве основания требования о компенсации морального вреда и расходов по оплате проезда ссылались на положения статей 1079, 1100 Гражданского кодекса Российской Федерации (л.д. 43-44 т.2).

Суд апелляционной инстанции, отменяя решение суда и принимая новое решение об отказе в иске, руководствовался положениями статьи 1064 Гражданского кодекса Российской Федерации, тем самым в нарушение указанных положений закона вышел за пределы исковых требований, фактически изменив основание иска, и не принял во внимание заявление об изменении основания иска от 28 марта 20** года.

При таких обстоятельствах Судебная коллегия признает апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Вологодского областного суда от 29 августа 20** года незаконным, принятым с существенным нарушением норм процессуального права и подлежащим отмене, а дело — направлению в Вологодский областной суд на новое апелляционное рассмотрение.

Руководствуясь статьями 387, 388, 390 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации,

ОПРЕДЕЛИЛА:

апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Вологодского областного суда от 29 августа 20** года отменить, направить дело на новое апелляционное рассмотрение в Вологодский областной суд.

Пример 3

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Вуда РФ

ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 13 марта 2003 года дело п 25-г03-3

ВЕРХОВНЫЙ СУД

РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ОПРЕДЕЛЕНИЕ Судебная коллегия по гражданским делам Верховного
Суда Российской Федерации в составе

председательствующего судьи — Г.В.М

судей — Г.В.М, В.Н.С.

рассмотрела в судебном заседании от 13 марта 20** г. заявление М.Е.З.
о пересмотре по вновь открывшимся обстоятельствам ее дела по иску к
НИИ стоматологии о взыскании стоимости лечения за границей, стоимо-
сти проезда к месту лечения, убытков, пени и компенсации морального
вреда.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации М.Г.В.,
объяснения представителя НИИ стоматологии С.Г.М., Судебная коллегия
по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Е.З. М. обратилась в суд с указанным выше иском.

Решением Советского районного суда г. Астрахани от 17 июля 20** г. в
пользу истицы взыскано *** руб. компенсации морального вреда; *** руб.,
составляющие необходимые ее расходы на лечение за границей (Велико-
британия); возмещение причиненных убытков — *** руб.; стоимость про-
езда к месту лечения и обратно — *** руб.; судебные издержки — *** руб.,
а в остальной части (взыскание неустойки) отказано.

Такой вывод по делу основывался на том, что суд пришел к выводу о неправомерности отказа НИИ стоматологии в одностороннем порядке от лечения М.Е.З. и лишении ее возможности пройти курс лечения в другом месте при наличии договоренности об этом.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Астраханского областного суда от 14 сентября 20** г. решение суда первой инстанции было отменено и постановлено новое решение, которым в удовлетворении иска М. было отказано.

Кассационная инстанция признала ошибочным вывод суда первой инстанции о ненадлежащем лечении истицы в НИИ стоматологии, нарушении ее прав на получение медицинской помощи и одностороннем отказе последнего в продолжении лечения М.Е.З.

Определением Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 5 марта 20** г. определение суда второй инстанции (от 14 сентября 20** г.) изменено. С НИИ стоматологии в пользу М.Е.З. взыскано *** руб. в счет возмещения убытков, *** руб. — компенсации морального вреда и *** руб. за получение юридической помощи. В остальной части иска отказано.

При этом, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала установленным и исходила из того, что отказ НИИ стоматологии от окончательного исполнения заключенного с М.Е.З. договора об оказании медицинских услуг имел место, в связи с чем причиненные убытки подлежат возмещению в полном объеме. Требования же о взыскании с ответчика стоимости лечения в клинике Великобритании и стоимости проезда к месту лечения и обратно подлежат отклонению, поскольку указанные расходы истцом не понесены, а администрацией Астраханской области ей предложено получить бесплатное лечение в областной стоматологической поликлинике.

При вынесении определения Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации руководствовалась положениями ст.ст. 779, 782 ГК РФ.

В заявлении о пересмотре дела по вновь открывшимся обстоятельствам М.Е.З. указывает на то, что в нарушение ст.41 Конституции РФ окончательным судебным решением ей отказано в возмещении убытков в виде необходимых сумм для лечения за границей в связи с отказом ответчика в предоставлении такового у него. Будучи не согласной с данным судебным постановлением она обратилась в Конституционный Суд РФ, из определения которого от 6 июня 20** г. следует, что судом общей юрисдикции дана неправильная правовая оценка ст. 782 п. 2 ГК РФ и ст. 15 ГК РФ. Отмечается, что согласно ст. 782 п. 2 ГК РФ односторонний отказ исполнителя от исполнения обязательств по договору возмездного оказания медицинских услуг даже при условии возмещения заказчику убытков в полном объеме допускается лишь при отсутствии у него возможности предоставить соответствующие услуги. Если заказчик заявит требование о возмещении расходов, связанных с восстановлением нарушенного права на медицинскую услугу, то, исходя из предписания ст. 15 ГК РФ, суд общей юрисдикции при возмещении убытков вправе отнести к ним суммы возмещения расходов по получению медицинских услуг у третьих лиц, а также определить, подлежат ли возмещению, и если подлежат, то в каком объеме, расходы по проведению лечения за границей. Определение Конституционного Суда РФ является основанием для пересмотра дела по вновь открывшимся обстоятельствам.

Проверив материалы дела и обсудив доводы заявления М.Е.З. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации не находит оснований для его удовлетворения.

Пересмотр судебных постановлений по вновь открывшимся обстоятельствам может иметь место по предусмотренным ст.392 ГПК РФ основаниям.

Настоящее заявление М.Е.З., как отмечено выше, мотивировано принятием Конституционным судом РФ определения от 6 июня 20** г., которым ей отказано в принятии жалобы к производству этого суда, так как правовая позиция Конституционным Судом РФ по аналогичному вопросу уже

была высказана, но разъяснен порядок применения норм материального права применительно к обстоятельствам данного дела.

Однако Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации не может признать, что определение Верховного Суда РФ от 5 марта 20** г. о пересмотре которого по вновь открывшимся обстоятельствам поставлен вопрос М.Е.З., вынесено в связи с неправильным толкованием и применением норм материального права.

Решение об отказе М.Е.З. в получении медицинской помощи в одной из клиник Великобритании и компенсации связанных с этим расходов определялось не отсутствием у нее самого права на получение медицинской помощи, в том числе, и от третьего лица и компенсации необходимых для этого расходов, а исходя из конкретных обстоятельств рассматриваемого спора. В частности, из материалов дела следует, что получение М.Е.З. медицинской помощи без выезда из России не исключается, на время принятия указанного решения имелись данные о том, что со стороны клиники в Великобритании был отказ в лечении М.Е.З. и у Администрации Астраханской области, за счет средств которой предполагалось направление заявительницы на лечение за границу, соответствующих денежных средств не имелось (том 4, л.д.л.д.565, 575).

Из указанного следует, что вывод суда о размере возмещения М.Е.З. убытков сделан на основании исследования и оценки имевшихся по делу доказательств. Обстоятельств, являющихся основанием для пересмотра дела по вновь открывшимся обстоятельствам, не имеется.

На основании изложенного, руководствуясь ст.397 ГПК РФ, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

ОПРЕДЕЛИЛА:

в удовлетворении заявления М.Е.З. о пересмотре дела по вновь открывшимся обстоятельствам отказать.

Пример 4

СУДЕБНАЯ КОЛЛЕГИЯ ПО ГРАЖДАНСКИМ ДЕЛАМ ВЕРХОВНОГО СУДА
РЕСПУБЛИКИ АДЫГЕЯ

ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 13 декабря 20** года Дело № 33-2141/2016

г. Майкоп 13 декабря 20** года

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного суда Республики Адыгея в составе:

председательствующего: М.В.М.,

судей: П.Ж.К. и С.А.Р.

при секретаре Г.Б.З.

рассмотрела в судебном заседании дело по апелляционной жалобе истца ФИО. на решение Майкопского городского суда от 20 сентября 20** года, которым постановлено:

— в удовлетворении иска ФИО1 к Государственному бюджетному учреждению здравоохранения Республики Адыгея «Клиническая больница» о признании действий врача некомпетентными, отказать.

Заслушав доклад судьи С.А.Р., объяснения представителей ответчика — Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Адыгея «Клиническая больница» по доверенностям, считавших решение суда законным и обоснованным, судебная коллегия

УСТАНОВИЛА:

ФИО1 обратился в суд с иском к Государственному бюджетному учреждению здравоохранения Республики Адыгея «Клиническая больница» о признании действий врача некомпетентными. В обоснование своих требований указал, что ... его дедушка — ФИО2 был доставлен бригадой СМП в ГБУЗ «Клиническая больница» к врачу приемного отделения с жа-

лобой на боли в голове, сильное головокружение и боли в области сердца. При осмотре у врача ФИО2 указал, что очень плохо себя чувствует и нуждается в срочной госпитализации, однако врач приемного отделения ФИО3, не приняв во внимание доводы его бабушки, сославшись на отсутствие показаний для срочной госпитализации, посоветовала ему обратиться в ГБУЗ РА «Городская поликлиника № *» к участковому терапевту за направлением, не проведя при этом компьютерную томографию головного мозга и, тем самым, не выявив нарушений мозгового кровообращения. Также врачом приемного отделения ФИО3 был взят отказ от госпитализации, якобы, от дочери пациента, не удостоверившись в факте родства, несмотря на то, что сам ФИО2 находился в сознании, был дееспособен и настаивал на своей госпитализации. Таким образом, в связи с несвоевременной госпитализацией пациент не был вовремя должным образом обследован, что привело к ухудшению состояния здоровья больного и его скоропостижной смерти. В связи с некачественными действиями врача ФИО3 он, истец ФИО1, лишился близкого ему родственника, получил тяжелое душевное расстройство, а также испытал тяжелейшее эмоциональное потрясение. На основании Приказа «Министерства Здравоохранения» РА № * от <дд.мм.гг> была проведена внеплановая документарная проверка качества оказания медицинской помощи ФИО4 в ГБУЗ «Клиническая больница», по завершении которой Приказом ГБУЗ РА «Клиническая больница» № * от <дд.мм.гг> врачу приемного отделения ФИО3 объявлено дисциплинарное взыскание в виде замечания.

Просил признать действия по оказанию медицинской помощи сотрудника ГБУЗ РА «Клиническая больница» — врача приемного отделения ФИО3 некачественными.

В судебном заседании истец ФИО1 поддержал требования и просил их удовлетворить.

Представители заинтересованного лица — ГБУЗ РА «КБ» по доверенностям иски не признали.

Суд постановил изложенное выше решение.

В апелляционной жалобе истец ФИО1 просит отменить решение, и направить дело на новое рассмотрение. При этом указывает, что суд неверно истолковал нормы материального и процессуального права, ошибочно вынес решение об отказе в удовлетворении его исковых требований, сославшись на ст. 1112 ГК РФ в связи с отсутствием у него прав для компенсации морального вреда.

В своем исковом заявлении он не просил об удовлетворении в компенсации морального вреда, так как никакие денежные средства не возместят ему потерю близкого родственника. В своем исковом заявлении он требовал признания действий врача неквалифицированными.

Считает, что суд при вынесении решения не установил обстоятельства, имеющие значение для дела, а также нарушил нормы материального и процессуального права.

Возражения на апелляционную жалобу не поступили.

Проверив материалы дела, обсудив доводы апелляционной жалобы, судебная коллегия приходит к следующим выводам.

В соответствии со ст. 67, 195 ГПК РФ, решение суда является законным и обоснованным в том случае, когда оно принято при точном соблюдении норм процессуального права и в полном соответствии с нормами материального права, которые подлежат применению к данным правоотношениям и когда имеющие значение для дела факты подтверждены исследованными судом доказательствами.

Так, в судебном заседании было установлено, что истец ФИО1 является внуком умершего ФИО2, **** рождения.

Согласно материалам дела ФИО1 обратился в суд с иском к Государственному бюджетному учреждению здравоохранения Республики Адыгея «Клиническая больница» в связи с тем, что ... его дедушка — ФИО2 был доставлен бригадой скорой медицинской помощи в ГБУЗ РА «Клиническая больница» в приемное отделение с жалобами на боли в голове, сильное

головокружение, боли в области сердца. Считал, что так как врач приемного отделения ФИОЗ не госпитализировала его дедушку, он не был вовремя должным образом обследован, что в дальнейшем привело к ухудшению состояния больного, возникновению у него ... инсульта и скоропостижной смертью... . Истец ФИО1 просил признать действия врача ФИОЗ неквалифицированными.

Довод апелляционной жалобы ФИО1 о том, что суд ошибочно вынес решение об отказе в удовлетворении его исковых требований, сославшись на ст. 1112 ГК РФ в связи с отсутствием у него прав для компенсации морального вреда, не могут повлечь отмену решения суда первой инстанции, так как, принимая решение по существу, суд первой инстанции отказал в удовлетворении исковых требований по двум основаниям:

1) за отсутствием причинно-следственной связи между деяниями (действием либо бездействием) работника учреждения здравоохранения, и наступившими последствиями у пациента;

2) ФИО1 является ненадлежащим истцом.

В письме министра здравоохранения Республики Адыгея № от ... (л. д. 11) ФИО1. указано, что внеплановой документарной проверкой качества оказания медицинской помощи гражданину ... в ГБУЗ РА «Клиническая больница» и в ГБУЗ РА «Городская поликлиника № *» указано, что в ходе анализа медицинской документации, объяснительных сотрудников ГБУЗ РА «Клиническая больница» и ГБУЗ РА «Городская поликлиника № *» при оказании медицинской помощи ФИО2 были выявлены нарушения схемы сбора анамнеза при осмотре пациента, а также дефекты оформления медицинской документации, не повлиявшие на исход имеющихся у него хронических заболеваний.

В повторном письме министра здравоохранения Республики Адыгея № от ... (л. д. 42-43) ФИО1 указано, что основанием к выводу комиссии Министерства здравоохранения Республики Адыгея о нерегулярности приема лекарственных препаратов ФИО2 послужило отсутствие в медицинской

документации сведений о динамическом наблюдении ФИО2, поскольку наличие имевшихся у него заболеваний требовало диспансерного наблюдения и коррекции лечения, а также результаты опроса ФИО2. в приемном отделении ГБУЗ РА «Клиническая больница» врачом ФИО3.

В протоколе № * заседания врачебной комиссии ГБУЗ РА «Клиническая больница» от ... (л. д. 58) указаны выводы врачебной комиссии ГБУЗ РА «Клиническая больница», согласно которым показаний для госпитализации ФИО2., **** рождения, в неврологическое отделение ... не было, связать ухудшение состояния (возникновение инсульта ...) с отказом от госпитализации ... не представляется возможным, выявленные дефекты в оформлении медицинской документации не повлияли на исход заболевания.

Кроме того, в суде первой инстанции исследовался отказной материал № * по заявлению ФИО1, направленный ... в Майкопский городской суд.

Постановлением об отказе в возбуждении уголовного дела от ДД.ММ. ГГГГ (л. д. 73-80) старшим следователем следственного отдела по городу Майкопу следственного управления Следственного комитета РФ по РА постановлено:

1) Отказать в возбуждении уголовного дела в отношении ФИО3 по основанию, предусмотренному п. 2 ч. 1 ст. 24 УПК РФ, то есть в связи с отсутствием в их деянии состава преступления, предусмотренного ст. 293 УК РФ.

2) Отказать в возбуждении уголовного дела в отношении ФИО3 и по ос-

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

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



Владимир Алистархов

Имеют ли право прокурорские работники писать статьи?

Существование отдельно взятого индивида или общества, в том числе это относится к российским гражданам и обществу, строится прежде всего на платформе знаний и опыта, полученных от предыдущих поколений.

Конечно, многое с течением времени забывается, теряется, что очень и очень плохо, но есть способы передачи опыта от поколения к поколению, способы накопления необходимых знаний, и в первую очередь необходимо выделить способ передачи опыта и знаний путём подготовки профессионалами различных письменных трудов. В наш век высоких технологий есть, конечно, и более лёгкие способы накопления информации, в том числе аудио- и видеофиксация, но письменный труд был и остаётся одним из самых древних и надёжных источников знаний.

ПРЕДУСМОТРЕНА ЛИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ДЛЯ РАБОТНИКОВ ПРОКУРАТУРЫ В СЛУЧАЕ НАПИСАНИЯ СТАТЕЙ?

В настоящее время, когда нет никакой альтернативы рыночной экономике, любая информация стоит денег, и немалых. Если речь идёт о «свежем» опыте профессионалов в любой сфере, то, есть возможность с выгодой соответствующие сведения использовать — для развития бизнеса, для самообразования и продвижения по служебной лестнице, а также в других направлениях.

Кто может передать опыт, который считается ценным?

Конечно же, это практикующие специалисты, которые помимо своей основной работы могут потратить время и написать, например, статью на какую-нибудь животрепещущую тему.

В области юриспруденции, помимо юристов и других специалистов коммерческих организаций, необходимым ценным опытом обладают работники различных государственных учреждений, в том числе работники

прокуратуры, которые могут написать и опубликовать ту или иную статью и тем самым сослужить хорошую службу обычным гражданам. В конце концов, прокурорские работники, да и сами прокуроры могут иметь талант к написанию статей, и если они хотят поделиться своим талантом и опытом, то этому можно только порадоваться. Но при этом возникают некоторые вопросы.

А вправе ли работники прокуратуры писать статьи и публиковаться в СМИ?

Есть ли какие-либо ограничения этому?

Предусмотрена ли законодательством ответственность для работников прокуратуры в случае написания статей?

ОТНОСИТЕЛЬНО ГАРАНТИЙ, УСТАНОВЛЕННЫХ КОНСТИТУЦИЕЙ РФ

Перед тем как сделать выводы о праве работников прокуратуры писать статьи, обратимся к некоторым положениям российской Конституции.

Согласно ч. 2 ст. 19 Конституции РФ государство гарантировало каждому равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и *должного положения*.

В данном случае следует обратить внимание на словосочетание «должного положения», то есть работники прокуратуры, несмотря на свою работу в прокуратуре, защищены нормами Конституции.

Частью 1 ст. 29 Конституции РФ гарантированы свобода мысли и слова в Российской Федерации.

Согласно части 4 ст. 29 Конституции РФ граждане имеют право свободно искать, получать, передавать, производить и распространять информацию любым законным способом.

Таким образом, каждый российский гражданин, в том числе и работники прокуратуры, изначально с учётом положений основного нормативного акта государства вправе писать статьи на различные темы и публиковаться в СМИ.

Впрочем из любого правила всегда есть исключения, которые заключаются в наличии некоторых ограничений в зависимости от того, о чём написана статья, какая в ней содержится информация, чем профессионально занимается автор и какие запреты на распространение информации у него имеются в связи с занимаемой должностью.

При этом речь идёт не о запретах начальства, например прокурора, а о запретах и ограничениях, установленных законодательством, только в таком случае эти запреты можно признать законными.

ЗАКОНОДАТЕЛЬНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОКУРАТУРЫ, СУЩЕСТВУЮЩИЕ ОГРАНИЧЕНИЯ ПРИ НАПИСАНИИ СТАТЕЙ

Деятельность работников прокуратуры регулируется различными российскими нормативными актами, в том числе специальным Федеральным законом от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации».

1. Согласно ч. 5 ст. 4 указанного федерального закона прокурорские работники не вправе совмещать свою основную деятельность с иной оплачиваемой или безвозмездной деятельностью, кроме педагогической, научной и иной творческой деятельности.

Другими словами, прокурорские работники имеют право заниматься творческой деятельностью, следовательно, имеют право писать статьи, а также другие письменные труды.

Но та же ч. 5 ст. 4 федерального закона ограничивает право прокурорских работников на занятие творческой деятельностью, если такая деятельность финансируется исключительно из средств иностранных государств,

международных и иностранных организаций, иностранных граждан и лиц без гражданства.

То есть законодатель сознательно ограничил право работников прокуратуры получать финансирование из-за пределов России, что, вероятно, отвечает целям безопасности государства (по крайней мере, кто-то так думает).

КАКИЕ ЗАПРЕТЫ НА РАСПРОСТРАНЕНИЕ ИНФОРМАЦИИ У НЕГО ИМЕЮТСЯ В СВЯЗИ С ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТЬЮ

С финансированием разобрались. **Если прокурорский работник пишет статьи, то только за свой счёт или за деньги, но российские, из которых только небольшая часть может быть с иностранной составляющей.**

Помимо ограничений при написании, связанных с финансированием творческой деятельности, существуют и другие ограничения.

2. В силу специфики своей деятельности работники прокуратуры имеют доступ к различным сведениям, имеющимся в материалах проверки.

Согласно ст. 5 ФЗ «О прокуратуре Российской Федерации» материалы проверки могут быть предоставлены для ознакомления гражданам, если материалы непосредственно затрагивают их права и свободы.

Эта же статья устанавливает запрет на ознакомление с документами, содержащими сведения, составляющие государственную или иную охраняемую законом тайну.

Таким образом, прокурорские работники ни при каких обстоятельствах не имеют права при написании статей и других письменных трудов ссылаться на конкретные материалы проверки, что, как минимум, уберёжёт их от ответственности.

Также прокурорские работники, как любые другие, не вправе разглашать сведения, составляющие государственную и иную охраняемую законом тайну.

ЗАКОНОДАТЕЛЬ СОЗНАТЕЛЬНО ОГРАНИЧИЛ ПРАВО РАБОТНИКОВ ПРОКУРАТУРЫ ПОЛУЧАТЬ ФИНАНСИРОВАНИЕ ИЗ-ЗА ПРЕДЕЛОВ РОССИИ

3. Кроме вышеперечисленных ограничений, прокурорскому работнику, желающему написать статью, а также лицу, которое может финансировать написание статьи, необходимо учитывать, что на деятельность работников прокуратуры наложены иные ограничения, что следует из ч. 1 ст. 40.2 ФЗ «О прокуратуре Российской Федерации».

Согласно ст. 17 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» прокурорские работники при ведении своей деятельности должны учитывать ограничения по службе, в том числе для работников установлены:

- запрет на разглашение и использование сведений, отнесённых к сведениям конфиденциального характера, или служебной информации, ставший известной в связи с исполнением должностных обязанностей;
- запрет на публичные высказывания, суждения и оценки, в том числе в средствах массовой информации, в отношении деятельности государ-

ственных органов, их руководителей, решений вышестоящего государственного органа.

Ограничения установлены в отношении генерального прокурора на основании ч. 2 ст. 40.2 ФЗ «О прокуратуре Российской Федерации» с отсылкой на ст. 12.1 ФЗ от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

Так, согласно указанной статье федерального закона о противодействии коррупции, генеральный прокурор не вправе получать гонорары за публикации и выступления в качестве лица, замещающего государственную должность в Российской Федерации.

При этом, согласно ч. 1. ст. 40.2 ФЗ «О прокуратуре Российской Федерации», под ограничения, установленные ФЗ от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» подпадают и другие работники прокуратуры.

Другими словами, помимо ограничений для работников прокуратуры в написании статей по тексту, существует и прямой запрет на получение работниками прокуратуры гонорара за публикации в СМИ, если такие работники осуществляют публикацию в качестве должностного лица.

ВЫВОДЫ И НЕКОТОРЫЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

Анализируя вопрос о праве работников прокуратуры писать статьи, можно прийти к следующим выводам.

1. Прокурорские работники вправе на законных основаниях писать различные статьи на всевозможные темы с последующей публикацией их в СМИ.

2. Статьи работников прокуратуры не должны содержать:

- сведения из материалов проверки;
- служебную информацию;

- сведения конфиденциального характера, перечень которых утвержден Указом Президента РФ от 06.03.1997 г. № 188;
- государственную и иную охраняемую законом тайну;
- публичные высказывания, суждения и оценки в отношении деятельности государственных органов, их руководителей, на решения вышестоящего государственного органа.

**СУЩЕСТВУЕТ И ПРЯМОЙ ЗАПРЕТ НА ПОЛУЧЕНИЕ
РАБОТНИКАМИ ПРОКУРАТУРЫ ГОНОРАРА ЗА
ПУБЛИКАЦИИ В СМИ**

Прокурорские работники вправе получать гонорар за написание статей, но только не из средств с иностранной составляющей, а также исключительно за те статьи, которые написаны и подписаны автором без ссылки на свою должность и место работы (мнение автора).

В ином случае, когда прокурорский работник под статьёй указал свою должность и место работы, гонорар за работу брать нельзя, так как может наступить соответствующая ответственность за нарушение российского законодательства.

**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**

После проверки ГИТ

Проверка — явление обязательное и неизбежное, поэтому и список проверяемых, и сроки проверок не являются тайной и открыто размещаются на официальном сайте Генеральной прокуратуры РФ в сети Интернет

В соответствии с действующим законодательством предусматривается возможность оспаривания в судебном порядке предписания, но не акта проверки и извещения за невыполнение предписания

Проверка проводится в соответствии с установленными правилами, несоблюдение которых может стать основанием для оспаривания и отмены результатов проверки, но можно ли убедить в этом суд?

Норма закона предусматривает уведомление организации о плановой проверке не позднее чем в течение трех рабочих дней до начала ее проведения

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ЖУРНАЛ

Секретарское Дело

WWW.SEKRETARSKOE-DELO.RU



Подписные индексы
по каталогу «Роспечать»:
72034, 71851, 80933



Подписные индексы
по каталогу
«Почта России»:
99723, 99591

№ 2 2017



Удержания из заработной платы: всегда ли прав работодатель?

...гарантией законности удержаний будет соблюдение установленных требований к их размеру...

...перечень случаев, когда работодатель в бесспорном порядке вправе произвести удержания из заработной платы работника, является исчерпывающим...

Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причинённого работником ущерба...

...не допускаются удержания из выплат работникам, на которые не обращается взыскание...

БИЗНЕС
ИДЕИ

БИЗНЕС
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС
ПРОЦЕССЫ

www.TOP-PERSONAL.ru



УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

№ 25
(437)

2017

Вторичные курсы по специальности "Персонал" - 71652, 71655, 71656.

ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ

Главная тема:



Андрей Устюжанин

Бизнес-этикета много не бывает...



события | обзоры | анализ | советы | аналитика

ЖИЛИЩНОЕ ПРАВО

июль 2017

Подписные индексы по каталогу «Роспечать» — 79154, 79357

Наталья Пластинина

Региональные кадастровые палаты получили право самостоятельно проводить работы по землеустройству и формированию объектов недвижимости



Наталья Пластинина

Виктория Мариновская

Арест квартиры за неоплату ЖКХ

Артём Ломакин

Каковы риски эксплуатации здания без разрешения?



Виктория Мариновская

Наталья Фомина

Судебные споры, касающиеся жилых помещений лиц, освободившихся из мест лишения свободы



Артём Ломакин

Владимир Тлокарев

Тарифы на электроэнергию: оспаривание в судах

Кирилл Антонов

«Кутузовская миля» Полонского



Наталья Фомина

ПРАКТИЧЕСКИЙ ДЕЛОВОЙ ЖУРНАЛ

Административное № 2 право 2017

Подписной индекс по каталогу РОСПЕЧАТЬ 36061



Обзор судебной практики по вопросам совершенствования налогового администрирования в 2017 году

Двойной налог за неосвоение приобретенного земельного участка

Преднамеренное и фиктивное банкротство

Способы разрешения ситуации дедлока: анализ судебной практики

Уголовная ответственность за незаконную банковскую деятельность

Ответственность работодателя за «зарплатное рабство»

Аванс или задаток? Вот в чем вопрос...

WWW.TOP-PERSONAL.ru