



Александр Коркин

Закройте все «щели», куда могут спрятаться ленивые и «умные» удалённые работники



Александр
Коркин

Юлия Комиссарова

Электронный документооборот — это революция во взаимодействии с удалёнными работниками



Юлия
Комиссарова

Игорь Сорокин

Оформление документов на удалённых работников того стоит



Игорь Сорокин

Олег Перов

Постановка задач, формы отчётности, критерии отказа или приёма — это причины, по которым работодатели проигрывают суды с удалёнными работниками



Олег Перов

Дария Селиванова

Будущее уже наступило в формате работы с удалёнными работниками



Дария
Селиванова

Юлия Жижерина

Электронный формат требует важных знаний при оформлении

Удалённые работники сегодня активно идут в трудовую инспекцию...

Мы решили посвятить им этот номер и проанализировать силами экспертов ряд аспектов отношений с ними.

Советы экспертов – в номере.

P. S. «Бирюзовые» компании и их либеральный стиль трудовых отношений становятся всё более привычными и привлекательными для специалистов на рынке труда. Трудовое право при этом никто не отменял... но его особенности придётся учитывать нам всем...

До встречи в Новом 2018 году!

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.

Удалённые работники



Александр Коркин
Закройте все «щели», куда могут спрятаться ленивые и «умные» удалённые работники5



Юлия Комиссарова
Электронный документооборот — это революция во взаимодействии с удалёнными работниками ...13



Игорь Сорокин
Оформление документов на удалённых работников того стоит17



Олег Перов
Постановка задач, формы отчётности, критерии отказа или приёма — это причины, по которым работодатели проигрывают суды с удалёнными работниками23



Евгений Зайцев
Материальная ответственность начинается с подписания договоров, актов...29



Нармина Магеррамова
Пойти туда, не зная куда, или знакомьте персонал с внутренними инструкциями под роспись перед тем, как их увольнять за нарушения33



Дария Селиванова
Будущее уже наступило в формате работы с удалёнными работниками41

Юлия Жижерина
Электронный формат требует важных знаний при оформлении47

Удалённые работники

Константин Мельников

Он игнорировал свои обязанности даже в объяснительных записках... ..55



Юлия Конецкая

Отчёты удалённых работников не должны «повисать в воздухе»59

Материальная ответственность



Екатерина Новикова

О возмещении ущерба, причинённого при исполнении трудовых обязанностей65

Мошенничество



Валерия Рытвина

Топы-мошенники часто не обеспечивают себе юридического прикрытия своих действий77



Дмитрий Ридигер, Алла Горлова

Топы-мошенники83

ЕСПЧ



Алексей Киселёв

Кто владеет информацией, тот...91

Сдельная оплата труда



Василий Шавин

Актуальные споры по сдельной оплате труда ... 101

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 Советник»,
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.

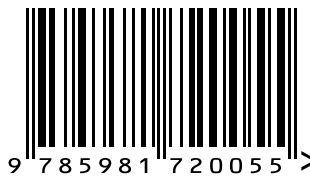
© «Трудовое право», 2017.

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 15.11.2017.
Формат 60 x 90 1/8.
Печать офсетная. Бумага офс. № 1.
Печ. л. 15. Тираж 12 000.
Заказ № 62-32.
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





Александр Коркин

канд. юрид. наук, руководитель группы практики
трудового и миграционного права компании
Pereiaev Group (Санкт-Петербург)

Закройте все «щели», куда могут спрятаться ленивые и «умные» удалённые работники

Тщательно пропишите специфику отчётности, связи и контроля — у вас не будет проблем в работе с удалёнными работниками, а если и будут, то суд встанет на вашу сторону.



Уже тысячи удалённых сотрудников работают в штате крупных фирм, но «недосягаемы» физически для работодателя. Как бы Вы советовали подписывать с ними договоры и акты, особенно должностные инструкции?

— Сейчас обмен документами можно делать удалённо. При заключении договора о дистанционной работе особых вопросов нет — оформляется электронная подпись, все документы удалённый сотрудник спокойно может подписывать в электронном виде. Но некоторые документы придётся пересылать — например, трудовой договор.

**МЫ ОБЫЧНО НЕ РЕКОМЕНДУЕМ УВОЛЬНЯТЬ
ЗА ОТСУТСТВИЕ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ,
ТАК КАК САМОГО РАБОЧЕГО МЕСТА,
ПО СУТИ, НЕТ. ПО БОЛЬШОМУ СЧЁТУ,
ОН РАБОТАЕТ ТАМ, ГДЕ ХОЧЕТ**

Что касается подписания должностных инструкций, я бы здесь обратил внимание прежде всего на то, что нужно чётко прописывать обязанности удалённых сотрудников. Например: быть доступным, в определённый срок отвечать на письма, регулярно читать почту, отправлять отчёты по запросу. Если не учесть эти моменты в документах, потом возникнут проблемы — сотрудник перестаёт быть доступным: он вроде как работает, а на самом деле занимается своими делами. Мы на практике клиентам в трудовых договорах либо отдельными соглашениями прописывали порядок взаимодействия при удалённой работе. Либо издаются локальные нормативные акты (положения, политики), регулирующие порядок удалённой работы.



Работодатели всё чаще проигрывают суды уволенным телеработникам. Почему?

— По моим ощущениям, нет перекоса явно в пользу компаний или в пользу телеработников. Статистика по трудовым спорам в целом такова, что по делам о восстановлении на работе в 60 % случаев выигрывают компании. Что касается дел по зарплате — в 90 % случаев выигрывают сотрудники,

**ЕСЛИ ПЕРВЫЙ РАЗ СОТРУДНИК ЗАДЕРЖАЛ
ОТЧЁТ НА НЕСКОЛЬКО ДНЕЙ, ПОСЛЕ ЧЕГО
СРАЗУ ЖЕ СЛЕДУЕТ УВОЛЬНЕНИЕ, ТО ЭТО
ДОВОЛЬНО РИСКОВАННО**

но в этих делах, как правило, требования бесспорны, то есть работодатель не заплатил сотруднику. Понятно, что такой спор работник всегда выиграет. А в целом, я думаю, что с годами работодатели будут делать всё меньше ошибок при оформлении отношений с удалёнными работниками.



Примеры споров в статье Л. Рудакова — что бы Вы дополнили и какой совет дали юристам фирм?

— Все приведённые в статье рекомендации логичны — и про должностные инструкции, и про трудовой договор. Нужно смотреть, чтобы трудовой договор соответствовал тому, как будет строиться взаимодействие с работником. Действительно, с удалёнными сотрудниками очень сложно решать проблемы с прогулами. Мы обычно не рекомендуем увольнять за отсутствие на рабочем месте, так как самого рабочего места, по сути, нет. По большому счёту, он работает там, где хочет.

Что касается отчётов, то многие компании включают в трудовой договор с дистанционными работниками условие об увольнении за непредоставление отчётов, например. Единственное, что работодатель должен учитывать, — чтобы требования были разумными. Если первый раз сотрудник задержал отчёт на несколько дней, после чего сразу же следует увольнение, то это довольно рискованно. Такое увольнение будет сложно отстоять

**НА ПРАКТИКЕ МЫ ИНОГДА СТАЛКИВАЕМСЯ
С ТЕМ, ЧТО, КОГДА НА ДИСТАНЦИОННЫЙ
ФОРМАТ РАБОТЫ УХОДЯТ ДАЖЕ ЛОЯЛЬНЫЕ,
СОЗНАТЕЛЬНЫЕ, ПРОДВИНУТЫЕ СОТРУДНИКИ
— ОНИ СО ВРЕМЕНЕМ РАССЛАБЛЯЮТСЯ И
ОТДАЧА СТАНОВИТСЯ НИЖЕ**

в суде. Хотя в договоре с дистанционным работником можно прописать дополнительные основания для увольнения, всё равно нужно подходить разумно и не допускать перегибов.



Электронный документооборот законен — как его воплощать в жизнь без риска?

— Бытует такое мнение, что в трудовом праве всё нужно оформлять на бумаге. Это не совсем так, потому что уже много лет действует закон об электронной подписи. Он предусматривает, что любые документы могут оформляться с использованием электронной подписи. Из этого правила исключения могут быть предусмотрены только федеральным законом. По-

сколько таких исключений для трудовых отношений нет, то, в принципе, можно оформлять документы в электронном формате даже для обычных работников, не только для дистанционных.

Но сотрудники инспекции труда, некоторые суды считают, что все документы должны быть оформлены в бумажном варианте. И это, конечно, сдерживает бизнес. Сейчас некоторые компании вводят электронный до-

**НУЖНО ЧЁТКО ПРОПИСЫВАТЬ ОБЯЗАННОСТИ
УДАЛЁННЫХ СОТРУДНИКОВ. НАПРИМЕР:
БЫТЬ ДОСТУПНЫМ, В ОПРЕДЕЛЁННЫЙ
СРОК ОТВЕЧАТЬ НА ПИСЬМА, РЕГУЛЯРНО
ЧИТАТЬ ПОЧТУ, ОТПРАВЛЯТЬ ОТЧЁТЫ ПО
ЗАПРОСУ. ЕСЛИ НЕ УЧЕСТЬ ЭТИ МОМЕНТЫ В
ДОКУМЕНТАХ, ПОТОМ ВОЗНИКНУТ ПРОБЛЕМЫ
— СОТРУДНИК ПЕРЕСТАЁТ БЫТЬ ДОСТУПНЫМ:
ОН ВРОДЕ КАК РАБОТАЕТ, А НА САМОМ ДЕЛЕ
ЗАНИМАЕТСЯ СВОИМИ ДЕЛАМИ**

кументооборот, хотя есть много нюансов. Но если оформлять усиленные квалифицированные подписи для работников (сейчас это можно сделать совсем недорого, бывает даже дешевле 500 рублей на человека), то можно использовать электронный документооборот.

Как правило, компании начинают работать с удалёнными сотрудниками с таких документов, по которым Трудовой кодекс не предусматривает

**ОТДЕЛЬНЫЕ РАБОТНИКИ НАЧИНАЮТ
ЗЛУПОТРЕБЛЯТЬ СВОИМ ПОЛОЖЕНИЕМ, И
СТАНОВИТСЯ ПОНЯТНО, ЧТО ИХ ЛУЧШЕ НЕ
ОТПУСКАТЬ НА ВОЛЬНЫЕ ХЛЕБА, А НУЖНО,
ЧТОБЫ ОНИ СИДЕЛИ В ОФИСЕ**

тов оформляется на бумаге. Особенно это обременительно для компаний, представленных в разных городах. Пересылка документов занимает очень много времени, иногда бумаги теряются. Когда можно будет перейти на электронный документооборот без боязни того, что это будет признано незаконным, это сэкономит миллиарды рублей.



Сдельная оплата труда или почасовая при удалённом труде — как обезопасить себя от исков работников при этом формате (акты приёмки — недостатки — пропажа итогов труда — срыв сроков и так далее)?

— В данном случае многое очень сильно зависит от специфики деятельности. Если есть что-то, что можно посчитать — написанные статьи, переведённые страницы, то можно оформлять сдельную оплату. Насколько я

знаю, большинство офисных работников работают по довольно стандартной схеме — это оклад и какая-то премиальная часть.

Как же обезопасить себя от исков удалённых работников? В принципе, точно так же, как и с обычными сотрудниками. Главное — нужно чётко фиксировать обязанности в должностных инструкциях и в трудовых договорах. Если сотруднику поручают особо важные задания, то фиксировать это распоряжениями. Хотя бы по электронной почте направлять задание. А

**МЫ РЕКОМЕНДУЕМ ПРОПИСЫВАТЬ,
ЧТО ЭТОТ УДАЛЁННЫЙ РЕЖИМ РАБОТЫ
МОЖЕТ БЫТЬ ОТМЕНЁН**

если передаются дорогостоящие комплектующие — следует фиксировать факт передачи этих предметов.

Что касается срыва сроков, то тут действует совершенно стандартная история — фиксируется распоряжение руководителя: к какому сроку необходимо сделать задание. Если оно не делается, во-первых, возможна дисциплинарная ответственность, как и при обычных отношениях. Либо,

**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**



Юлия Комиссарова

адвокат, член коллегии адвокатов «Комиссаров
и Партнеры»

Электронный документооборот — это революция во взаимодействии с удалёнными работниками

Удалённые работники



Уже тысячи удалённых сотрудников работают в штате крупных фирм, но «недосягаемы» физически для работодателя. Как бы Вы советовали подписывать с ними договоры и акты, особенно должностные инструкции?

— Даже если сотрудник работает удалённо, зачастую ему ничто не мешает приехать в офис организации - работодателя и оформить трудовые документы. При отсутствии такой возможности не стоит пренебрегать услугами почты. Этот способ обмена документами до сих пор популярен между субъектами гражданского оборота и далеко не только в вопросах, касающихся трудовых отношений. Множество курьерских сервисов сейчас доставляют документы по России за 1-2 дня.



Работодатели всё чаще проигрывают суды уволенным телеработникам. Почему?

— Работодатели всегда преимущественно проигрывали суды уволенным работникам. Это происходит по причине того, что работодатели игнорируют простую, но чётко регламентированную законом процедуру увольнения работника. Если всё делать по предусмотренной Трудовым кодексом схеме, проблем с уволенным работником возникнуть не может. Увольнение надомного работника за непредставление отчётов о выполненной работе также не является чем-то новым с практической точки зрения. Такие отчёты — главный инструмент работодателя по отслеживанию исполнения удалённым работником своих обязанностей, ведь работодателю недоступно убедиться в этом воочию.



Электронный документооборот законен — как его воплощать в жизнь без риска?

— Обмен электронными документами не чужд законодателю, а как раз наоборот. Законодатель разрешил работодателю и работнику обме-

ниваться всеми кадровыми документами: и договорами, и приказами и должностными инструкциями. Работник даже может все свои персональные документы, предъявляемые им при приёме на работу, послать работодателю в форме электронного документа.

Правда, электронный документ — это не просто скан. Это документ, защищённый квалифицированной электронной цифровой подписью (ЭЦП). Чтобы её получить, придётся потратиться, но деньги при этом не слишком большие, а ЭЦП — вещь очень полезная. Ею впоследствии можно будет подписывать всевозможные документы — жалобы в органы власти, например. Общая тенденция законодательных новелл последнего времени — это внедрение повсеместного применения ЭЦП.

Электронный документооборот — это светлое будущее нашего высокотехнологического века, в котором люди смогут решать различные вопросы, вступать в правоотношения, экономя большое количество времени. Все государственные органы перешли или завершают переход на систему подачи и обмена документами в электронном виде.

Для подачи документов в электронной форме потребуется приобрести электронную цифровую подпись. Это можно сделать в удостоверяющем центре по вашему выбору. Риски при использовании ЭЦП зачастую связаны лишь с тем, что в результате легкомысленного отношения владельца подписи к месту хранения ключа ЭЦП какое-то лицо может ею воспользоваться и что-нибудь не то подписать.

Отказ работника от подписи — это тоже факт, требующий активирования,

**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**



Игорь Сорокин

*руководитель отдела юридического
сопровождения компании ABU Accounting Services
LLC*

Оформление документов на удалённых работников того стоит



Уже тысячи удалённых сотрудников работают в штате крупных фирм, но «недосягаемы» физически для работодателя. Как бы Вы советовали подписывать с ними договоры и акты, особенно должностные инструкции?

— Видимо, данный вопрос появился из примеров споров, анализируемых в статье Л. Рудакова. Стоит помнить, что организация использования электронного документооборота занимает время. На практике довольно сложно обеспечить качественное функционирование электронного документооборота с первого дня приёма дистанционного работника. Кроме того, исходя из нашей

**РАБОТНИК ДОЛЖЕН ПОНИМАТЬ,
ЧТО НЕ ПОЛУЧИТ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ
ЗА НЕКАЧЕСТВЕННУЮ ИЛИ
НЕСВОЕВРЕМЕННУЮ РАБОТУ**

практики, работодатель привлекает дистанционных работников эпизодически, не на постоянной основе, на определённые виды работ. Поэтому общая рекомендация — придерживаться классического способа документооборота: по почте России с описью вложений. Также стоит отметить, что опись вложений должна содержать максимально полную информацию о направляемых документах, к каждому документу необходимо прикладывать инструкцию по его подписанию, сделать отметки для подписания.

Кроме того, мы бы также рекомендовали требовать от дистанционного работника подтверждения получения документов путём направления электронного сообщения работодателю в ответ и прикладывать подписанные им документы в отсканированном виде, чтобы подтвердить, что подписание со-

стоялось. Нужно быть готовым к тому, что временные затраты на документооборот возрастут и администрирование процесса несколько усложнится, но эти дополнительные усилия в случае возникновения спора с работником будут очевидно оправданны. Изначально мы бы советовали придерживаться классического документооборота, а после установления стабильных и взаимодоверительных отношений с конкретным работником уже рассматривать, где это возможно, частичный переход на электронный документооборот.



Работодатели всё чаще проигрывают суды уволенным теле-работникам. Почему?

— Сложившаяся судебная практика лишь подтверждает моё мнение: важно уделить должное внимание полноценному оформлению отношений с дистанционным работником, указывать конкретные положения в трудовом договоре. Часто дистанционные работники принимаются на работу в спешке под конкретную задачу, и у работодателя нет времени на должное оформление трудового договора при приёме сотрудника, а позже эта задача и вовсе уходит на второй план.

Нашим клиентам мы советуем детально проанализировать характер дистанционной работы в каждом конкретном случае, с каждым работником, обеспечить наличие соответствующих пунктов в трудовом договоре. В идеале необходимо иметь положение, регулирующее отношения дистанционного работника и работодателя. Наличие данных документов является существенным фактором в случае возникновения спорных ситуаций.



Примеры споров в статье Л. Рудакова — что бы Вы дополнили и какой совет дали юристам фирм?

— Статья очень интересная, она рассматривает примеры подобной практики по регионам России. Дополнительно к статье стоит лишь добавить, что работодателям нужно обратиться к разработке нормативных актов. Более того,

важно помнить, что локальные нормативные акты должны быть доведены до сведения работника до заключения трудового договора.

И ещё один практический совет: локальные нормативные акты должны быть максимально прозрачны для любого работника. Дистанционные работники могут быть разными — даже производителями товаров. Это уже задача менеджера — донести до понимания каждого работника суть положений локальных нормативных актов. Стоит понимать, что, как правило, такие положения разрабатываются юристами, поэтому их язык может быть не адаптирован для линейного персонала компании.



Электронный документооборот законен — как его воплощать в жизнь без риска?

— По поводу электронного документооборота — избежать рисков здесь довольно сложно, как и везде. Их можно только минимизировать. Основными рисками у нас на практике были ситуации, связанные с человеческим фактором: терялись электронные ключи, забывались пароли, ключи передавались третьим лицам. Это особенности так называемого «человеческого фактора», и их важно учитывать. Есть разные виды реализации электронного документооборота, включая использование различных вспомогательных устройств. Классический подход — это выпуск для каждого работника электронного ключа – физического флеш-носителя, желательно с дубликатом, использование стационарных компьютеров с системой безопасности вместо мобильных устройств.



Сдельная оплата труда или почасовая при удалённом труде — как обезопасить себя от исков работников при этом формате (акты приёмки — недостатки — пропажа итогов труда — срыв сроков и так далее)?

— Это самый болезненный для дистанционного труда вопрос. При такой системе оплаты работник получает деньги только за выполнение определённого объёма работы либо идёт почасовая оплата труда.

По Конституции у нас гарантируется защита прав и свобод работника. Ограничить право работника идти в суд, подавать иск на своего работодателя невозможно. Прописывать такое в положениях трудового договора незаконно. Соответственно, работники могут зачастую злоупотреблять своим правом. Бывают случаи, что сотрудники заваливают работодателя исками. Очень сложно привязать положения Гражданского кодекса — говорить о том, что работник злоупотребляет своим правом, то есть ограничить иски, довольно сложно. Единственное, что можно предпринять — это сделать максимально прозрачным урегулирование трудовых отношений с данным работником.

**ЕДИНСТВЕННОЕ, ЧТО МОЖНО ПРЕДПРИНЯТЬ —
ЭТО СДЕЛАТЬ МАКСИМАЛЬНО ПРОЗРАЧНЫМ
УРЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С
ДАНЫМ РАБОТНИКОМ**

Например, в части оплаты труда нашим клиентам мы рекомендуем придерживаться в первую очередь положений Трудового кодекса, согласно которым система оплаты труда устанавливается как трудовым договором, так и локальными нормативными актами компании. Соответственно, если у компании есть

**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**



Олег Перов

частнопрактикующий юрист, канд. юрид. наук

Постановка задач, формы отчётности, критерии отказа или приёма — это причины, по которым работодатели проигрывают суды с удалёнными работниками



Уже тысячи удалённых сотрудников работают в штате крупных фирм, но «недосягаемы» физически для работодателя. Как бы Вы советовали подписывать с ними договоры и акты, особенно должностные инструкции?

— Условия работы труда с удалёнными работниками регулируется главой 49.1 Трудового кодекса РФ (далее — ТК РФ). Согласно статье надо разрабатывать Положение об удалённой работе и прописывать условия сотрудничества удалённых сотрудников с работодателем в трудовом договоре и в актах. Также надо отдельно оговаривать, что постановка задач происходит по электронной почте, по какой электронной почте, что задача, направленная по такой электронной почте, считается поставленной и работник должен её выполнить в установленный срок. И надо прописывать условия по времени, в течение которого каждый рабочий день работник обязан быть на связи и принимать задачи к исполнению.

Положение об удалённой работе можно разработать — это не представляет труда. Когда ко мне обращаются компании с подобным запросом, то для них я разрабатываю такой документ. Если все эти условия работы прописать и ознакомить с ними сотрудников под роспись, никаких проблем быть не должно.



Работодатели всё чаще проигрывают суды уволенным телеработникам. Почему?

— Проигрывают суды, как правило, из-за того, что не были оформлены правила трудового процесса — постановки задач, исполнения задач. Вот работнику поставили задачу по электронной почте — он её не исполнил. Работодатель считает, что это невыполнение задачи, и может привлечь его к дисциплинарной ответственности. Соответственно, если несколько раз так происходит — несколько раз его привлекают. И на каком-то этапе сотрудника увольняют за систематическое неисполнение трудовых обя-

занностей. А потом в суде начинают выяснять ситуацию — и сотрудник говорит, что не знает, что это за электронная почта, что она не его. Получается, что работодатель не может доказать, что эта электронная почта была предоставлена данному работнику, и что ему ставились задачи, и они должны были быть им исполнены в срок. Поскольку часто таких Положений работодатели не разрабатывают, то потом и возникают вопросы

А ПОТОМ В СУДЕ НАЧИНАЮТ ВЫЯСНЯТЬ СИТУАЦИЮ — И СОТРУДНИК ГОВОРIT, ЧТО НЕ ЗНАЕТ, ЧТО ЭТО ЗА ЭЛЕКТРОННАЯ ПОЧТА, ЧТО ОНА НЕ ЕГО

такого рода — чья это была электронная почта, и почему вы решили, что именно этого работника. Потому что, как правило, работник не сознаётся, что это его почта.



Примеры споров в статье Л. Рудакова — что бы Вы дополнили и какой совет дали юристам фирм?

— Согласно ст. 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. В силу ч. 2 ст. 150 ТК РФ при выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

Поэтому для дистанционных работников наиболее подходящий вариант оплаты труда — сдельная оплата. Работодатель в электронном виде ставит работнику задачу со сроком исполнения, если работник её выполняет

в установленный срок путём направления выполненного задания в электронном виде, то ему оплачивают такую работу по расценкам за соответствующий вид работ.

Главное, чтобы в трудовом договоре были подробно прописаны виды работ, ожидаемый от них результат и их расценки (лучше в виде таблице с указанием единицы измерения и её стоимости). Например: «проверка работником одного договора и подготовка рекомендаций к нему» — и указывается цена такой работы за один договор.



Электронный документооборот законен — как его воплощать в жизнь без риска?

— Воплощать электронный документооборот надо путём разработки Положения. Локальный нормативный акт на уровне организации утверждается директором. Затем с этим локальным нормативным актом ознакомляется под роспись каждый работник. Кроме того, в должностной инструкции прописывается, что с помощью электронной почты осуществляется постановка задач. В организации должен вестись на бумаге журнал учёта выдачи логинов и паролей к электронной почте работников, где каждый конкретный работник расписывается в получении логина и пароля (по аналогии с выдачей логинов и паролей к банковским картам). И в Положении должно быть прописано, что в индивидуальном порядке он никому не должен сообщать пароль. Тогда, собственно говоря, никаких вопросов не будет.

Сдельная оплата труда или почасовая при удалённом труде — как обезопасить себя от исков работников при этом формате (акты приёмки — недостатки — пропажа итогов труда — срыв сроков и так далее)?

С точки зрения пропажи, раскрытия информации, безусловно, надо с работником подписывать соглашение о неразглашении конфиденциальной информации: что он обязан хранить информацию, к которой ограничен доступ, что он несёт за это ответственность. Надо делать отдельное Положение, чтобы он с ним ознакомился.

Как было указано выше, для дистанционных работников наиболее подходящий вариант оплаты труда — сдельная оплата. Платим за результат, который будет легко отследить по полученным письменным документам от работника по электронной почте.

Как правило, в маленьких компаниях юриста нет. Для нормального регулирования этих отношений в компании нужно использовать систему автоматизации бизнеса и управления (например, «Мегаплан», Lotusnotes,

**МЫ УБЕРЁМ РИСК ТОГО, ЧТО РАБОТНИК
ВКЛЮЧИТ КНОПКУ «НАЧАТЬ ВЫПОЛНЕНИЕ» И
БУДЕТ ЗАНИМАТЬСЯ СВОИМИ ДЕЛАМИ**

«Битрикс» и др.). Компании стоит приобретать систему управления проектными задачами. Сейчас есть такие интернет-приложения, к которым могут подключиться все работники компании — тогда видны все совместные проекты, постановка задач, деловая переписка. В реальности много таких вариантов, у компаний есть выбор. И тогда работодатель будет видеть всю внутреннюю «кухню» — как идёт работа над поставленными задачами.

**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**



Евгений Зайцев

адвокат

**Материальная
ответственность
начинается с подписания
договоров, актов...**

Положения статьи 1 Трудового кодекса РФ (далее — ТК РФ) устанавливают, что основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда. Применительно к работнику в ст. 21 ТК РФ прописано, что работник должен добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, соблюдать трудовую дисциплину, выполнять установленные нормы труда, бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

Несоблюдение работником возложенных на него обязанностей является основанием для применения к нему мер ответственности. ТК РФ прямо указывает, что работник обязан возместить работодателю причинённый ему прямой действительный ущерб (ст. 238 ТК РФ). При этом не допускается возложение на работника ответственности при наличии обстоятельств, исключающих его материальную ответственность. К ним относятся: непреодолимая сила, нормальный хозяйственный риск, крайняя необходимость или необходимая оборона либо неисполнение работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику. В иных случаях работник несёт ответственность за причинение ущерба работодателю.

Сложность доказывания вины сотрудника на практике может возникнуть в случае ненадлежащего ведения работодателем трудовой документации.

Условно всю документацию можно подразделить на два блока:

1. Документы в отношении работника.
2. Документы в отношении вверенного имущества.

Так, в примерах автора статьи работодатель столкнулся с трудностями доказывания вины работника в связи с тем, что у него отсутствовала надлежаще оформленная документация, из которой прямо вытекала бы обя-

занность работника по контролю в отношении вверенного имущества, а также чётко определён объём ответственности. Важно для таких категорий работников следить за правильным оформлением трудовых отношений.

В перечне документов, который работодатель должен оформить работнику в обязательном порядке, должны быть:

- трудовой договор;
- договор о материальной ответственности;
- акт приёма-передачи вверенного имущества.

Этот перечень является минимально необходимым, и только при его наличии можно сделать вывод о том, что данный работник получил конкретное имущество и отвечает за него в пределах, установленных в трудовом договоре и договоре о материальной ответственности. Оформление документов в отношении вверенного имущества предполагает его точное описание на момент передачи работнику. До передачи работнику работодатель проводит инвентаризацию, аудит, оформляя его результаты соответствующей документацией, и фиксирует точное количество товарно-материальных ценностей.

Важно ознакомить работника с переданным имуществом и результатами его учёта. Работники, обслуживающие товарно-материальные ценности, зачастую бывают поставлены в рамки обеспечения для работодателя высоких показателей работы и в связи с этим вынуждены прибегать к хозяйственному риску.

**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**



Нармина Магеррамова

HR-менеджер

**Пойти туда, не зная куда,
или знакомьте персонал с
внутренними инструкциями
под роспись перед тем, как их
увольнять за нарушения**

На самом деле «эпидемия» нечистоплотного поведения сотрудников захлестнула всё постсоветское пространство. После развала СССР стали разваливаться производственные гиганты, обеспечивавшие работой целые города. Масса безработного населения часто пускалась во все тяжкие для того, чтобы прокормить себя и свои семьи. Позже, когда сформировались новые предприятия, эти сотрудники, попав в бизнес-среду, всё ещё не совсем осознавали, что всё будет уже не так, как было прежде, и контроль за ними будет достаточно серьёзным. Такого рода «эпидемии» встречаются как на низшем уровне, так и на уровне топ-менеджмента.

Каждый владелец компании, генеральный директор часто сталкиваются с ситуацией, когда ключевая должность в его компании занята не только совершенно бесполезным, но зачастую опасным для компании человеком. От него не только нет никакой отдачи, но и зачастую компания теряет серьёзные деньги. Увольняться такого рода кадры не торопятся, так как их устраивает «удобное» место, занимая которое, они получают немалую зарплату.

Как уволить такого рода сотрудника и при этом сделать это правильно? На самом деле уволить нерадивого работника иногда непросто, в таких случаях нужно обращать внимание на все детали.

Очень часто работодатель неверно формулирует причину увольнения. Например, в приказе об увольнении указывается причина: «Нарушение правил внутреннего распорядка», но в случае судебного разбирательства мы видим отсутствие ознакомления с данным документом сотрудника. И это самый незначительный пример.

Также в своей практике часто сталкивалась с ситуацией, когда увольнение экспедиторов превращалось в достаточно большую проблему, так как договор о полной материальной ответственности не был заключён вообще или был заключён не должным образом. Недоработки, противоречия как в Трудовом кодексе, так и в процессуальном законодательстве затрудняют разрешение дел об увольнении и формируют неединообразную судебную практику. Судебные дела, касающиеся увольнения, так же как и дру-

гие трудовые споры, регулируются по правилам, установленным ГПК РФ. Гражданский процессуальный кодекс определяет порядок доказывания и ведения дел данной категории как дел, вытекающих из частных правоотношений. Однако трудовые споры не являются в полной мере частными делами, поэтому применять те правила, которые характерны для рассмотрения дел, связанных с гражданскими правоотношениями, когда каждая сторона обязана доказать те обстоятельства, на которые она ссылается, представляется не совсем верным. Суды рассматривают дело на основании тех обстоятельств, которые заявил истец с учётом того, что выдвинул ему в противовес ответчик. Шаг в сторону суд не имеет права себе позволить. В то время как в делах, вытекающих из публичных правоотношений, суд не связан этими обстоятельствами и имеет право выйти за их пределы.

РАБОТОДАТЕЛЬ НЕ МОЖЕТ ДОКАЗАТЬ ПРИ СУДЕБНОМ РАЗБИРАТЕЛЬСТВЕ СОСТАВ ПРАВОНАРУШЕНИЯ

Верховный Суд РФ, определяя правильность вынесенных решений по делам об увольнении, определяет два вопроса: наличие законного основания для привлечения к ответственности (в виде увольнения) и соблюдение процедуры увольнения. Законное основание для увольнения — это совершение правонарушения - дисциплинарного проступка. Дисциплинарный проступок — это виновное поведение, но не каждое виновное поведение есть дисциплинарный проступок.

В трудовых правоотношениях не следует забывать о выработанной теорией права учении о составе правонарушения, который представляет собой совокупность четырёх элементов: субъекта, объекта, субъективной стороны и объективной стороны. Работодатель обращает внимание в лучшем случае на наличие вины (субъективная сторона) и деяние работника (объективная сторона), в то время как следует установить все четыре элемента состава. Так, увольнение слесаря-сантехника, который в кафе после работы, нецензурно выражаясь, оскорблял кого-либо, за аморальное поведение будет неправильным, потому что это ненадлежащий субъект

ект для такого правонарушения, как аморальный поступок. При указанном правонарушении к ответственности может быть привлечён специальный субъект — лицо, занимающееся воспитательной деятельностью.

Не следует забывать, что работодатель обязан:

а) согласовать с работником при приёме на работу условия трудового договора о необходимости соблюдения коммерческой тайны, установленной в организации;

б) до подписания трудового договора ознакомить его:

— с документами, регламентирующими режим конфиденциальности информации,

— с перечнем сведений, её составляющих;

в) предупредить работника о юридической ответственности за разглашение информации конфиденциального характера.

В данной ситуации возникает вопрос: может ли работник отказаться от оформления допуска к сведениям, составляющим коммерческую тайну? Федеральный закон «О коммерческой тайне» устанавливает, что допуск работника к сведениям, составляющим коммерческую тайну, осуществляется с его согласия. За исключением случая, когда выполнение им своих трудовых обязанностей с необходимостью предполагает работу с информацией, составляющей коммерческую тайну. В этом случае необходимо различать две возможные ситуации.

Если работник отказывается от включения в трудовой договор условия о неразглашении коммерческой тайны и оформлении допуска к сведениям, составляющим коммерческую тайну, при приёме на работу, предполагающую доступ к таким сведениям, работодатель может отказать ему в заключении трудового договора. Несколько сложнее решается этот вопрос, если необходимость оформления допуска к коммерческой тайне возникла после заключения трудового договора.

Согласно ст. 57 Трудового кодекса РФ, любые условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. Как быть в ситуации, когда работник отказывается от изменения трудового договора? Работодатель обладает правом относить те или иные сведения к информации, составляющей коммерческую тайну, и вводить в отношении неё режим коммерческой тайны. В таком случае следует руководствоваться ст. 74 ТК РФ, которая допускает изменение определённых сторонами существенных условий трудового договора в одностороннем порядке по инициативе работодателя без изменения трудовой функции по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда. Представляется, что введение режима коммерческой тайны вполне может рассматриваться как изменение организационных условий труда. Трудовое законодательство обязывает работодателя уведомить работника о введении указанных изменений в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, а при отсутствии такой работы — вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается.

Работодателю необходимо помнить, что при рассмотрении трудового дела в суде в связи с увольнением работника по основаниям, предусмотренным подп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, ему предстоит доказать не только то, что сведения, разглашённые работником, являются конфиденциальными, но и целый ряд обстоятельств:

- 1) разглашение сведений, носящих конфиденциальный характер (допустил уволенный работник), который предусмотрен перечнем лиц, имеющих доступ к конфиденциальной информации;
- 2) обязанность соблюдать коммерческую тайну предусмотрена соглашением сторон трудового договора;

3) с порядком соблюдения коммерческой тайны, а также с перечнем сведений, отнесённых к конфиденциальной информации, работник был ознакомлен до поступления на работу (до подписания трудового договора);

4) сведения, составляющие коммерческую тайну, разглашённые работником, были получены им при исполнении служебных обязанностей;

5) разглашение сведений произошло в результате нарушения им установленного режима конфиденциальности информации.

ПОРЯДОК ПРИНУДИТЕЛЬНОГО УВОЛЬНЕНИЯ

Итак, вам необходимо совершить следующие действия:

- потребовать у работника в письменной форме объяснения в двухдневный срок;
- составить акт о том, что соответствующие объяснения не были даны в установленный срок;
- издать приказ о привлечении работника к дисциплинарной ответственности, которая назначена в виде увольнения;
- ознакомить работника с приказом под роспись в течение трёх дней после его утверждения, а если подписывать тот откажется — подготовить соответствующий акт.

Таков официальный порядок, приведённый в Трудовом кодексе РФ. На практике все эти действия сопряжены с трудностями.

**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**

Переработки: какие в таком случае могут быть трудовые споры, если речь идёт об армии?



Татьяна Горошко

...Суд «подстраховывается» и отказывает в удовлетворении иска по формальным, процессуальным основаниям — пропуск истцом сроков исковой давности...

...Практический интерес представляет obligation командира войсковой части вести должным образом журнал учёта служебного времени...



Дария Селиванова

специалист отдела трудового и корпоративного
права компании «ЛИГАЛ Константин»

Будущее уже наступило в формате работы с удалёнными работниками



Уже тысячи удалённых сотрудников работают в штате крупных фирм, но «недосягаемы» физически для работодателя. Как бы Вы советовали подписывать с ними договоры и акты, особенно должностные инструкции?

— Как и все взаимоотношения, трудовые отношения, как глобально, так и в конкретном их виде, стоит рассматривать в аспектах заключения, исполнения и расторжения. Термин «удалённая работа» используется сегодня нами как при описании работы фрилансеров (свободных исполнителей), так и при выполнении трудовых функций работников вне офиса.

С точки зрения трудового законодательства, если мы говорим о выполнении работником именно трудовой функции, такая работа для сторон трудовых отношений называется дистанционной. Официальное определение содержится в ч. 1 ст. 312.1 Трудового кодекса РФ (далее — ТК РФ), согласно которому дистанционной работой является выполнение определённой трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя.

Особенностями регулирования труда дистанционных работников посвящена отдельная глава ТК РФ, поэтому нельзя сказать, что вопрос удалённой работы не является законодательно урегулированным. С момента начала взаимоотношения, то есть оформления трудовых отношений, можно сказать, что условия приёма дистанционного работника не отличаются от общеустановленного порядка, за исключением одного момента. С дистанционными работниками так же, как и с другими работниками, заключается трудовой договор, определяющий основные условия труда. Но такой договор, согласно ТК РФ, может быть заключён путём обмена электронными документами.

При этом стоит отметить: законодатель оставляет за работодателем обязанность направления «оформленного надлежащим образом» экземпляра трудового договора на бумажном носителе дистанционному работ-

нику по почте заказным письмом с уведомлением не позднее трёх календарных дней со дня заключения данного трудового договора.



Электронный документооборот законен — как его воплотить в жизнь без риска?

— Обязательным условием электронного документооборота, чётко установленным законом, является использование при обмене электронными документами усиленных квалифицированных электронных подписей

ОТВЕТИТЬ ОДНОЗНАЧНО НА ВОПРОС, БУДУТ ЛИ ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ ДИСТАНЦИОННОГО ХАРАКТЕРА, ОФОРМЛЕННЫЕ С НАРУШЕНИЕМ, НЕ ПРИЗНАНЫ ТАКОВЫМИ, НЕЛЬЗЯ

сторон трудового договора. Усиленная квалифицированная электронная подпись — это, если можно так выразиться, самая «серьёзная» из трёх возможных видов электронной подписи, как это определено в Федеральном законе «Об электронной подписи».

При использовании такой подписи для обмена электронными документами, будь то заключение договора, отчёт о результатах работ, постановка задач, приказы, должностные инструкции, дисциплинарные акты и т. д., проблем с доказательством наличия между сторонами трудовых взаимоотношений и условий таких взаимоотношений возникнуть не должно. Получить квалифицированный сертификат электронной подписи можно в аккредитованных удостоверяющих центрах, перечень которых размещён на официальном сайте Минкомсвязи России.

Набор документов при этом не объёмнее набора документов, предоставляемых при приёме на работу: это паспорт, СНИЛС — и личное присутствие. Многие центры предоставляют услугу по выезду. Поэтому основная проблема оформления и регламентации сторон при удалённой работе — это не отсутствие возможности, а, скорее, нарушения, допускаемые самим работодателем при ненадлежащем оформлении взаимоотношений с работником на начальном этапе.

**ВО ИЗБЕЖАНИЕ СПОРНОЙ СИТУАЦИИ
РАБОТОДАТЕЛЮ СЛЕДУЕТ ДЕТАЛИЗИРОВАТЬ
ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ**

Ответить однозначно на вопрос, будут ли трудовые отношения дистанционного характера, оформленные с нарушением, не признаны таковыми, нельзя.

Помимо специальных норм, существуют и общие нормы регулирования. Так, согласно положениям ст. 67 ТК РФ трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключённым, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

В любом случае суды, рассматривая споры, исходят из всей совокупности обстоятельств. Так, при рассмотрении спора о понуждении работодателя заключить с работником трудовой договор на условиях фактически сложившихся трудовых отношений, а именно дистанционной работы, судом была признана законной позиция работодателя, и выполнение работы вне рабочего места было оценено как отсутствие на рабочем месте, что послужило основанием для увольнения работника.

«Трудовой договор, заключённый между сторонами, как это следует из требований указанной статьи (ст. 312.1 ТК РФ — прим. автора), с включением условия о дистанционной работе, подписанный как истцом, так и ответчиком, не заключался. При этом наличие электронной переписки между сторонами не свидетельствует о дистанционном характере работы...» (Определение Московского городского суда от 14.04.2017 № 4г-2443/2017).

Помимо нюансов оформления трудового договора, возникают между сторонами и трудности, связанные с надлежащим выполнением работником своих функций. Во избежание спорной ситуации работодателю следует детализировать порядок и условия взаимоотношений. В том числе согласовать такие условия, как период нахождения работника «в доступе», порядок получения заданий и порядок отчёта, реквизитные детали (номера телефонов, электронные адреса, адреса для корреспонденции), порядок подтверждения получения корреспонденции, заданий, обязательное использование внедрённой программы, время просмотра поручений и задач в такой программе, порядок их принятия и отчёта, сроков исполнения заданий и т. д.



Сдельная оплата труда или почасовая при удалённом труде — как обезопасить себя от исков работников при этом формате (акты приёмки — недостатки — пропажа итогов труда — срыв сроков и так далее)?

— Целесообразнее при дистанционным характере взаимоотношений выполнение работником своих функций на условиях сдельной оплаты труда. В таком случае работник стимулирован на увеличение производительности и объёма оплачиваемого результата. Выполненный объём проще зафиксировать и оценить.

Такой порядок оплаты возможен в соответствии с ч. 2 ст. 150 ТК РФ определяющей, что при выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам вы-

полняемой им работы. Система взаимодействия с такими сотрудниками с позиции технического обеспечения также не вызывает особых затруднений.

Сегодня на рынке можно приобрести подходящую для отрасли компании программу, обеспечивающую оформление взаимодействия между работодателем и работником, в том числе в части постановки задач, сроков

**МОЖНО ПРИОБРЕСТИ ПОДХОДЯЩУЮ
ДЛЯ ОТРАСЛИ КОМПАНИИ ПРОГРАММУ,
ОБЕСПЕЧИВАЮЩУЮ ОФОРМЛЕНИЕ
ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ И
РАБОТНИКОМ**

исполнения, отчёта по результату выполнения заданий. Такие программы наиболее актуальны для дистанционной работы со сдельной оплатой труда работников, что также допускается трудовым законодательством.

Безусловно, если мы говорим о доказательственной составляющей, то приобретателем такой программы (права её использования) должна быть

**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**

www.TOP-PERSONAL.RU

октябрь-декабрь

В номере:

Некоторые вопросы жизненного цикла управленческих электронных документов

Генеральный Регламент как источник по истории делопроизводства и архивного дела

Патенты и полезные изобретения в области управления документацией и архивного дела в Российской Федерации

Электронные архивы и электронная подпись

Ускорение ввода и редактирования текста в программе MS Word 2013

Новые информационные технологии в документационном обеспечении энергосбыта

Организация электронного документооборота при проведении электронных торгов крупнейших нефтехимических холдингов России

Документационное обеспечение государственных и муниципальных услуг в многофункциональных центрах

**№4
2017**

При поддержке:

Юлия Жижерина

консультант по трудовому праву, «Русская
Школа Управления»

Электронный формат требует важных знаний при оформлении

При оформлении приёма на работу дистанционного работника возникает немало вопросов, связанных со сложностью документооборота. Поэтому до начала оформления кадровых документов компании необходимо решить, какой из двух вариантов кадрового документооборота будет применяться: традиционный или обмен электронными документами.

Вариант 1. Традиционный

При использовании этого варианта компания будет отправлять оригиналы всех кадровых документов почтой. Работник будет их подписывать (или расписываться в ознакомлении) и отправлять обратно почтой. При этом возникают риски нарушения сроков при ознакомлении, уведомлениях и т. д.

Вариант 2. Обмен электронными документами (ст. 312.1 ТК РФ)

Трудовой кодекс РФ позволяет работодателю направлять работнику кадровые документы (приказы, уведомления, требования и т. д.) и иные документы по электронной почте. Работник также вправе направлять все необходимые документы, в том числе документы, необходимые при приёме на работу, различные заявления в электронном виде. При этом способе практически исключается почтовая пересылка, имеется возможность точно соблюдать сроки и экономить на почтовых расходах.

Однако для того, чтобы обмен электронными документами между дистанционным работником и работодателем был законным, сторонам необходимо использовать электронную подпись.

Обратите внимание: трудовым законодательством не предусмотрена обязанность работодателя оплачивать получение сертификата ключа электронной подписи работника, поэтому полагаем, что данный вопрос решается по соглашению сторон трудового договора.

До приёма дистанционных работников рекомендую компании отразить в Правилах внутреннего трудового распорядка (ПТВР) применение дистанционной работы и особенности применения электронной подписи. Например,

- можно предусмотреть, использует ли компания электронную подпись, кто несёт расходы на получение электронной подписи;
- каков порядок обмена электронными документами, каков их формат, каков порядок подтверждения получения документов.

Как известно, работодатель обязан знакомить работника с локальными нормативными актами до подписания трудового договора (ст. 68 ТК РФ), в

том числе с должностной инструкцией. Если компания решила использовать электронную подпись, то и ознакомить работника с локальными нормативными актами можно без получения рукописной подписи работника в листе ознакомления, а с помощью электронной подписи. План действий может быть таким:

- отправить скан ПВТР, Положения об оплате, Положения о защите персональных данных, должностной инструкции, иных локальных нормативных актов, относящихся к работе сотрудника, по электронной почте с использованием электронной подписи со стороны работодателя;

ТОЛЬКО ЛИ ЭЛЕКТРОННОЙ ПОЧТОЙ МОГУТ ПОЛЬЗОВАТЬСЯ СТОРОНЫ ИЛИ И ДРУГИМИ КАНАЛАМИ СВЯЗИ: WHATSAPP, SKYPE И Т. Д.?

- работник должен отправить в обмен электронный документ. В ст. 312.1 ТК РФ специально не указано, что это должен быть за электронный документ. Это может быть электронное письмо о том, что работник ознакомился с локальным актом или скан листа ознакомления с подписью работника. Работник также должен использовать при отправке электронную подпись.

Возникает вопрос: как быть, если стороны договорятся об использовании электронной подписи именно в трудовом договоре. Ведь до подписания трудового договора кандидат не будет знать о том, что ему нужно получить электронную подпись. Налицо некоторая несостыковка правовых норм в этом вопросе. Полагаем, что, когда принято решение о приеме кандидата на работу, дополнительном этапом до ознакомления его с

локальными актами и подписания трудового договора должен быть этап согласования сторонами вопроса об использовании цифровой подписи и получения работником электронной подписи.

Каков порядок действий при подписании трудового договора с дистанционным работником? Если трудовой договор подписывается сторонами в традиционном порядке, то компании придётся отправить оба экземпляра трудового договора почтой в адрес работника и написать сопроводительное письмо с просьбой подписать и вернуть один экземпляр в адрес работодателя.

Если стороны используют обмен электронными документами и электронную подпись, возникает ряд практических вопросов:

- Должен ли работодатель отправить работнику договор для подписания в формате Word или PDF?
- Должен ли работник отправлять документ работодателю в формате Word (заполнив в электронном виде раздел «Подписи сторон»)? Или должен направить документ в формате PDF? В этом случае он должен распечатать договор, подписать собственноручно, сделать скан-копию и только тогда отправить работодателю по электронной почте?
- Только ли электронной почтой могут пользоваться стороны или и другими каналами связи: WhatsApp, Skype и т. д.?
- После получения документа от работника как должно осуществляться хранение электронного документа, подписанного электронной подписью?
- Как на документе будет видно, что он подписан электронной подписью?

Пока разъяснений государственных органов или судебной практики по данным вопросам нет. Но прокомментировать эти вопросы можно исходя из определений электронного документа, данных в нормативных актах.

Электронный документ — это информация, подготовленная, отправленная, полученная или хранимая с помощью электронных, магнитных, оптиче-

ских либо аналогичных средств, включая обмен информацией в электронной форме и электронную почту (п. 2 ст. 434 Гражданского кодекса РФ).

Электронный документ — документированная информация, представленная в электронной форме, то есть в виде, пригодном для восприятия человеком с использованием электронных вычислительных машин, а также для передачи по информационно-телекоммуникационным сетям или обработки в информационных системах (п. 11.1 ст. 2 Федерального закона от 27.07.2006 № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации»).

**ИМЕННО ЭЛЕКТРОННЫЕ ДОКУМЕНТЫ
В ДАННОМ СЛУЧАЕ БУДУТ ЯВЛЯТЬСЯ
ОРИГИНАЛАМИ ДОКУМЕНТОВ, А БУМАЖНЫЕ
НОСИТЕЛИ — ЛИШЬ КОПИЯМИ**

То есть электронным считается как бумажный документ, получаемый (отправляемый) с помощью любого современного канала связи — по e-mail, WhatsApp или Skype и т. д., так и документ, изначально созданный и отправляемый в электронном виде и хранящийся на электронных носителях.

О том, что документ подписан электронной подписью, будет видно на ярлыке файла. Кроме этого, можно в качестве дополнительного сервиса при получении электронной подписи заказать специальные отметки на самом тексте документа.

Рекомендации здесь могут быть такими:

- направить работнику договор, подписанный работодателем в формате PDF;

- распечатать договор, подписать собственноручно, сделать скан-копию и прислать работодателю в формате PDF;
- распечатать договор и хранить подписанный обеими сторонами договор в личном деле;
- хранить в электронном виде файлы, направленные с использованием электронной подписи. Возможно, в случае проверки их придётся предъявить для доказательства подписания работником договора;
- работодателю следует закрепить в локальных нормативных актах, например в ПВТР, порядок обмена электронными документами, их формат, порядок их хранения, используемые каналы связи и т. д.).

Обратите внимание: в случае, если трудовой договор подписан с помощью электронной подписи, работодатель обязан направить работнику экземпляр трудового договора на бумажном носителе по почте заказным письмом с уведомлением не позднее 3 календарных дней (ч. 2 ст. 312.2 ТК РФ). Однако законодательством не предусмотрена обязанность работника возвращать подписанный собственноручно трудовой договор, ведь он уже подписал его с помощью усиленной квалифицированной электронной подписи (УКЭП).

Похожие проблемы возникают не только при оформлении трудового договора или ознакомлении с локальными актами, но и при оформлении кадровых документов. Кадровику, как обычно, следует попросить работника подписать согласие на обработку персональных данных (если планируется получать сведения у третьих лиц или передавать третьим лицам), обязательство о неразглашении коммерческой тайны (если в компании действует режим коммерческой тайны), заполнить анкету (если в компании используются анкеты), оформить приказ о приёме на работу, личную карточку работника.

В зависимости от выбранного порядка документооборота с дистанционным работником можно:

Вариант 1. Направить все указанные выше документы почтой и в сопроводительном письме попросить работника подписать в нужных местах и вернуть по почте. Работник, соответственно, подписывает документы и направляет их почтой в адрес работодателя.

Вариант 2. Направить документы в виде электронных документов, применив УКЭП. На наш взгляд, удобнее, если документы будут направлены в формате PDF: работник распечатает документы, подпишет собственноручно, сделает скан-копии и пришлёт работодателю в формате PDF,

**КАЖДАЯ ИЗ СТОРОН ОБЯЗАНА НАПРАВЛЯТЬ
В ФОРМЕ ЭЛЕКТРОННОГО ДОКУМЕНТА
ПОДТВЕРЖДЕНИЕ ПОЛУЧЕНИЯ ЭЛЕКТРОННОГО
ДОКУМЕНТА В СРОК, ОПРЕДЕЛЁННЫЙ
ТРУДОВЫМ ДОГОВОРом**

используя при этом УКЭП. Кадровый работник распечатает полученные документы, будет хранить бумажные варианты в личном деле, а электрон-

**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**

Константин Мельников

руководитель юридической службы АО «АВВА
РУС»

Он игнорировал свои обязанности даже в объяснительных записках...



Работодатели всё чаще проигрывают суды уволенным телеработникам — почему?

— Существенно снизит риск проигрыша в суде работа на опережение: привлечение юриста-трудолика на этапе принятия непопулярного решения и чёткое следование разъяснениям Верховного Суда. Помимо этого необходимо учитывать практику судов апелляционной инстанции в своём регионе: однажды ссылка на позицию Мосгорсуда переломила весь ход процесса, хотя такая практика и расходилась с общероссийской. Суд принял во внимание не только допущенное работодателем формальное нарушение в процессе привлечения работника к ответственности, но и отношение работника к своим должностным обязанностям. Оценив доводы в совокупности, суд пришёл к выводу, что единственной адекватной мерой ответственности является увольнение работника за неоднократное нарушение должностных обязанностей. В деле имелась масса объяснительных записок работника, в которых он выражал безразличное отношение к должностным обязанностям, не усматривал своей вины и в целом считал нормальным своё поведение, ведь, по его мнению, ничего страшного не произошло.



Электронный документооборот законен — как его воплотить в жизнь без риска?

— Изначально между работником и работодателем должно быть до-

**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**

ЧИТАЙТЕ В НОВЫХ НОМЕРАХ



Банковская тайна и последствия её незаконного раскрытия

Леонид Рудаков

...Банку стоит учесть в том числе меры по обеспечению сохранности банковской тайны бывшими сотрудниками кредитной организации...

...Для наступления ответственности банка за незаконное разглашение банковской тайны не требуется наличия вины конкретного его работника...

...Банк, в свою очередь, вправе предъявить регрессное требование к своему работнику на основании норм трудового законодательства...



Юлия Конецкая

партнёр BizForce

Отчёты удалённых работников не должны «повисать в воздухе»

Сегодня софт позволяет наблюдать за работой удалённых работников почти как в офисе... Но есть одна большая проблема — собеседование при удалённом формате пока не позволяет считать психотип кандидата и почувствовать его. В итоге — много ошибок при рекрутменте удалённых работников.



Удалённые работники — чем их рекрутинг отличается от обычного?

— С технической точки зрения никаких сложностей нет: давно уже придуманы различные программы, которые помогают контролировать работу удалённых сотрудников. Но при рекрутинге во время личных встреч опытный рекрутер способен считать массу важной информации о кандидате, которая теряется при дистанционных собеседованиях. Причём это важно для обеих сторон — и работодателю надо чётко понять не только профессиональные знания, но и психотип кандидата, чтобы он максимально органично вписался в компанию и должность. И работнику важно почувствовать корпоративную культуру компании — посещение офиса очень многое даёт. Сотрудник видит и близость к руководству, и принята ли в компании политика открытых дверей или, наоборот, в ней царит строгая иерархия.

При собеседованиях с удалёнными сотрудниками будут полезны относительно новые технологии (например, JobVite, HireVue и др), направленные на распознавание мимики, речи, soft skills, анализ профиля кандидата на предмет успешности его как соискателя. Эти технологии позволяют провести скоринг по выбранным параметрам и принять финальное решение о кандидате.

Второй момент — есть определённая специфика рынка труда в каждом регионе, которую надо «прощупать» до собеседования через открытые источники, чтобы по возможности учесть это при собеседовании.

И третье — самое главное для удалённых сотрудников — это предельно внимательно и аккуратно проводить их адаптацию и в будущем выстраивать с ними коммуникацию. Их надо познакомить с компанией, с коллективом, с неформальными моментами. Дистанционно работающий человек не должен чувствовать себя отдельно от коллектива: он должен чувствовать, что он часть его.

Удалённого сотрудника нужно подключать к внутреннему portalу, дать ему возможность общаться с коллегами и начальством через скайп и дру-

гие программы. Эффективно будет пригласить его пару раз в офис, чтобы он представлял, с кем взаимодействует. Достаточно одного личного контакта, чтобы в дальнейшем выстроить плодотворную коммуникацию.



Как сэкономить на контроле удалённых работников (насколько они недисциплинированы)?

— Тут нам в помощь будут различные технические сервисы (например, CrocoTime или его аналоги), которые разработаны именно для удалённых сотрудников. Они фиксируют действия сотрудников на рабочих местах: показывают распределение рабочего времени, анализируют, насколько сильно загружены удалённые сотрудники, фиксируют, сколько времени они тратят на выполнение каждой задачи и когда начинают и заканчивают работать.

Более экономичный вариант, который наиболее распространён, — это использование спецфункций при выдаче корпоративных симок сотрудникам, но они не информативны: даёт очень узкая информация.

Ключевая роль во взаимодействии и выстраивании контроля — это близкий контакт удалённого работника с его руководителем. Если этот момент корректно отстроен, со стандартными, регулярными проверками реперных точек, если присутствует промежуточный и финальный контроль, то тогда коммуникация будет выстроена.

Обязательно необходимо продумать отчётность. Отчёты не должны висеть в воздухе. Обязательна обратная связь, обсуждение деятельности, результатов, потребностей. Тогда сотрудник будет работать вовлечённо. Потому что человек выкладывается на работе, только если видит, что результат его деятельности востребован. А если сотрудник понимает, что все его вопросы подвисают, всё уходит в болото, то каким бы «достигателем» этот сотрудник ни был, он всё равно рано или поздно «сдуется», и его эффективность сойдёт на нет.



Как правильно и безопасно увольнять неподходящих по деловым качествам удалённых работников?

— Здесь самый критический период — это испытательный срок. Если человек его не проходит — не сдаёт задания в срок, его работа не дотягивает до определённого уровня — его можно уволить. Главное — предварительно прописать в документах все требования к данному сотруднику.

Расскажу про профилактические мероприятия, позволяющие безболезненно пройти этот период для обеих сторон. Необходимо составить сотруднику план-задание на испытание с обязательной фиксацией ожидаемого результата, чтобы можно было по окончании испытания сравнить с реальным результатом — что он выполнил, а что нет. С точки зрения законодательства такой план-задание на испытательный срок надо составить до подписания трудового договора. Потому что сотрудник может, прочитав задания, сказать: «Спасибо, но я не готов с вами сотрудничать».

При грамотном взаимодействии нужно разработать отчётность, KPI для оценки работы, чтобы можно было оценивать результаты. И понятно, что всё это нужно скрупулёзно зафиксировать в локальных нормативных актах, то есть в положении о премировании, в положении об испытании, в правилах внутреннего трудового распорядка, в должностных инструкциях — это много бумажной работы.



Премии — какие форматы для удалённых работников работают и мотивируют, а какие нет?

— Всегда нужна комбинация материальных и нематериальных мероприятий. И регулярная работа с удалёнными сотрудниками в этом плане. Важно обсудить с ними, какие моменты будут их мотивировать. Часто именно люди подскажут вам необычные, неформальные идеи. Грубо говоря, компания может предложить соцпакет в формате «кафетерия»: выделить определённую сумму, а сотрудник уже из предложенного компанией пе-

речня выбирает то, что для него актуально в настоящий момент. Это может быть обучение, покупка нужных книг, медуслуги, абонемент в фитнес-клуб. У разных сотрудников разные запросы.

И понятно, что им всегда будет приятно ощущать, что компания о них заботится. Особенно, если попадает полностью в точку под их запрос. Это сильно располагает сотрудников к компании, делает их лояльными.

**БУДУТ ПОЛЕЗНЫ ОТНОСИТЕЛЬНО НОВЫЕ
ТЕХНОЛОГИИ (НАПРИМЕР, JOBVITE, HIREVUE
И ДР), НАПРАВЛЕННЫЕ НА РАСПОЗНАВАНИЕ
МИМИКИ, РЕЧИ, SOFT SKILLS**

А если затрагивать премии, то они бывают стандартно нескольких видов: по результатам компании, подразделения или за личные результаты. Здесь многое зависит от должности, так как иногда удалённый работник даёт личный результат (вёрстка, дизайн), а иногда он важен как член команды — и тут надо завязывать результат на подразделение.

**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**



Екатерина Новикова

О возмещении ущерба, причинённого при исполнении трудовых обязанностей

Ущерб при исполнении трудовых обязанностей может быть причинён обеими сторонами трудового договора. В первом случае в период действия трудового договора материальный вред причиняет предприятию работник. Во втором случае при исполнении трудовых обязанностей причиняется вред здоровью самого работника. И тогда речь идёт о возмещении вреда при получении профессионального заболевания или производственной травмы.

СТАТИСТИКА И ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО В СФЕРЕ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ТРАВМАТИЗМА

По данным статистики производственного травматизма в мире, информацию для составления которой собирает и консолидирует Всемирная организация здравоохранения, ежегодно происходит около 125 млн несчастных случаев на рабочих местах. В среднем погибает около 220 тысяч человек. Смертность от производственных травм занимает третье место. Чаще, чем от несчастных случаев на работе, люди умирают только от онкологических и сердечных заболеваний. Поэтому тема возмещения вреда, полученного работником во время исполнения своих трудовых обязанностей, крайне актуальна для любого предприятия, в любой сфере деятельности.

Законодательство Российской Федерации в сфере производственного травматизма и получения профессионального заболевания довольно обширно. Проблема нашла своё отражение и в привычных каждому работодателю Трудовом и Гражданском кодексах РФ, и в иных законах и подзаконных актах. Порядок возмещения вреда, причинённого жизни и здоровью работника при исполнении им обязанностей по трудовому договору, устанавливается Федеральным законом от 24.07.1997 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

Физические лица, работающие на основании гражданско-правового договора, подлежат обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, если в соответствии с указанным договором страхователь обязан уплачивать страховщику страховые взносы.

Возмещение застрахованному утраченного заработка в части оплаты труда по гражданско-правовому договору, в соответствии с которым не предусмотрена обязанность уплаты работодателем страховых взносов

страховщику, а также в части выплаты авторского гонорара, на который не начислены страховые взносы, осуществляется причинителем вреда.

К видам экономической деятельности с наибольшей численностью травматизма на работе (по данным информационного портала «Труд-Эксперт. Управление» www.trudcontrol.ru) относятся по убывающей: обрабатывающие производства, здравоохранение, строительство, транспорт, сельское хозяйство, охота, рыбоводство и рыболовство, добыча полезных ископаемых.

ОТВЕТЧИК ПО ДАННОМУ ДЕЛУ ОТКАЗАЛСЯ ОТ ВЫПЛАТЫ МОРАЛЬНОГО ВРЕДА В ПОЛНОМ ОБЪЁМЕ, МОТИВИРУЯ ТЕМ, ЧТО НА ДАННОМ ПРЕДПРИЯТИИ РАБОТНИК Ж.А.В. РАБОТАЛ ЛИШЬ ЧАСТЬ ВРЕМЕНИ, В ТЕЧЕНИЕ КОТОРОГО ПРОИЗВОДИЛОСЬ ВРЕДНОЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ

В некоторых отраслях деятельность предприятий может регулироваться дополнительными нормативными актами. Например, в нефтяной промышленности действует положение «Отраслевого соглашения по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса РФ на 2017-2019 гг.», которое утверждено Профсоюзом работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства РФ, Наблюдательным советом Общероссийского объединения работодателей нефтяной и газовой промышленности. Положение обновляется каждые два года.

Указанное отраслевое соглашение устанавливает дополнительно единовременную денежную выплату для возмещения вреда, причинённого

работникам в результате несчастных случаев на производстве или профессиональных заболеваний.

Но, даже зная нормы законодательства, не всегда предприятие добровольно возмещает моральный ущерб, понесённый работником при получении профессионального заболевания или вследствие производственной травмы. Споры по расчётам такого возмещения часто решаются только в суде.

Куйбышевский районный суд г. Новокузнецка Кемеровской области 21 сентября 2017 г. рассмотрел дело № 2-1446/2017 по иску Ж.А.В. к ОАО «Объединенная угольная компания «***» о взыскании компенсации морального вреда.

Требования мотивированы тем, что медицинским заключением истцу установлен диагноз «хронический пылевой необструктивный бронхит». Причиной профессионального заболевания послужило длительное воздействие на организм вредных производственных факторов. Наличие вины истца в возникновении профессионального заболевания — 0 %. Истцу впервые установлена степень утраты профессиональной трудоспособности — 30 %.

Ответчик по данному делу отказался от выплаты морального вреда в полном объёме, мотивируя тем, что на данном предприятии работник Ж.А.В. работал лишь часть времени, в течение которого производилось вредное воздействие на организм, послужившее причиной заболевания.

В соответствии с п. 1 ст. 1093 ГК РФ в случае реорганизации юридического лица, признанного ответственным за вред, причинённый жизни или здоровью, обязанность по выплате соответствующих платежей несёт его правопреемник. Это означает, что работник может обратиться с требованием по возмещению вреда к правопреемнику и в том случае, когда увечье или иное повреждение здоровья имели место в период существования реорганизованного юридического лица, но к моменту предъявления требования оно уже прекратило своё существование.

Так как в ходе судебного заседания установлено, что ответчик является правопреемником организации, в которой ранее работал истец, суд решил взыскать с ОАО «Объединенная угольная компания «***» в пользу Ж.А.В. единовременную компенсацию в счёт возмещения морального вреда, причинённого профессиональным заболеванием в полном объёме, заявленном в иске.

ПОРЯДОК РАССЛЕДОВАНИЯ И ФИКСАЦИИ ПРИЧИН ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ЗАБОЛЕВАНИЯ

Согласно Положению «О расследовании и учёте профессиональных заболеваний», утверждённому Постановлением Правительства РФ от 15.12.2000 № 967, работодатель обязан организовать расследование обстоятельств и причин возникновения у работника профессионального заболевания. Работодатель в течение 10 дней с даты получения извещения об установлении диагноза профессионального заболевания создаёт комиссию по расследованию профессионального заболевания, возглавляемую главным врачом Центра государственного санитарно-эпидемиологического надзора. В состав комиссии входят представитель работодателя, специалист по охране труда, представитель учреждения здравоохранения, профсоюзного или иного уполномоченного работниками представительного органа. В расследовании могут принимать участие другие специалисты. Работодатель обязан обеспечить условия для работы комиссии.

Расследование обстоятельств и причин возникновения профессионального заболевания у лиц, не имеющих на момент расследования контакта с вредным производственным фактором, в том числе у неработающих, проводится по месту прежней работы с вредным производственным фактором.

По результатам расследования комиссия в трёхдневный срок составляет акт о случае профессионального заболевания в пяти экземплярах,

предназначенных для работника, работодателя, Центра государственного санитарно-эпидемиологического надзора, Центра профессиональной патологии (учреждения здравоохранения) и страховщика. Акт подписывается членами комиссии, утверждается главным врачом Центра государственного санитарно-эпидемиологического надзора и заверяется печатью Центра.

ПОКРЫВАЕТ ЛИ СТРАХОВОЕ ВОЗМЕЩЕНИЕ ВСЕ ВЫПЛАТЫ В СЛУЧАЕ ПОЛУЧЕНИЯ ТРАВМЫ РАБОТНИКОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ?

Иногда руководители организаций считают, что если работник, получивший травму на производстве или профессиональное заболевание, был застрахован, то страховое возмещение должно полностью покрыть все необходимые выплаты, в том числе и моральный вред. Эта позиция работодателя неверна, и в каждом конкретном случае необходимо учитывать несколько факторов, в том числе и наличие прямой вины работодателя в получении работником травмы.

Так, Демский районный суд г. Уфы 19 сентября 2017 г. рассмотрел гражданское дело 2-1216/2017 по иску К.Р.И. к ООО «***», указав, что истец находился в трудовых отношениях с ответчиком в должности каменщика, что подтверждается записью в трудовой книжке. Произошёл несчастный случай. На объекте строительства К.Р.И. оступился и упал с высоты 5 м на железобетонную плиту. Вследствие данного происшествия истец получил тяжкий вред здоровью.

Истец просит взыскать с ООО «***» в свою пользу расходы на лечение утраченный заработок, компенсацию морального вреда.

Представитель ответчика искивые требования не признала, мотивируя тем, что по представленным листкам временной нетрудоспособности

К.Р.И. работодателем за счёт средств Фонда социального страхования РФ выплачено пособие по временной нетрудоспособности в размере 100 % его среднего заработка. Соответственно, оснований для взыскания с ответчика утраченного заработка и иных выплат не имеется.

Пленумом Верховного Суда РФ «О применении судами законодательства об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» даны разъяснения о

**ПОСОБИЕ ПРЕДПОЛАГАЕТ ТОЛЬКО ВЫПЛАТУ
СРЕДНЕГО УТРАЧЕННОГО ЗАРАБОТКА
РАБОТНИКА, ВОЗМЕЩЕНИЕ МОРАЛЬНОГО
ВРЕДА В ЭТУ СУММУ НЕ ВХОДИТ**

том, что за весь период временной нетрудоспособности застрахованного начиная с первого дня до его выздоровления или установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности за счёт средств обязательного социального страхования выплачивается пособие по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием в размере 100 % его среднего заработка без каких-либо ограничений.

Так как это пособие предполагает только выплату среднего утраченного заработка работника, возмещение морального вреда в эту сумму не входит.

В силу ч. 1 ст. 212 ТК РФ обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работник имеет право на возмещение вреда, причинённого ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда

в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами, обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Порядок и условия возмещения морального вреда работнику определены ст. 237 ТК РФ, согласно которой моральный вред, причинённый работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Возмещение работнику морального вреда, причинённого в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием, осуществляется причинителем вреда.

Установлено судом, что травма работником получена по вине работодателя: непроведение обучения и проверки знаний по охране труда при работе на высоте, неудовлетворительная организация производства работ, неприменение работником средств индивидуальной защиты вследствие необеспеченности ими работодателем.

По решению суда правомерно надлежит взыскать компенсацию морального вреда в размере 400 000 руб.

Противоположная ситуация была рассмотрена Алданским районным судом Республики Саха (Якутия) 5 сентября 2017 г. по делу 2-1007/2017. С иском к ООО «***» обратился П.С.Н., в обосновании указав, что состоял в трудовых отношениях с ответчиком. Произошёл несчастный случай на производстве, признанный таковым вступившим в законную силу судебным актом.

Вследствие травмы истцу установлена степень утраты профессиональной трудоспособности в размере 30 %. Назначена ежемесячная страховая выплата в размере 30 % от среднемесячного заработка.

Истец полагает, что работодатель обязан на период временной утраты трудоспособности ежемесячно возмещать ему утраченный заработок, превышающий размер установленных социальных выплат, до 100 % заработной платы. Просит суд взыскать задолженность.

ГК РФ предусматривает, что размер подлежащего возмещению утраченного потерпевшим заработка определяется в процентах к его среднему месячному заработку до увечья или иного повреждения здоровья либо

**ФАКТ ПРИЧИНЕНИЯ РАБОТНИКУ МОРАЛЬНОГО
ВРЕДА И РАЗМЕРЫ ЕГО ВОЗМЕЩЕНИЯ
ОПРЕДЕЛЯЮТСЯ СУДОМ НЕЗАВИСИМО
ОТ ПОДЛЕЖАЩЕГО ВОЗМЕЩЕНИЮ
ИМУЩЕСТВЕННОГО УЩЕРБА**

до утраты им трудоспособности, соответствующих степени утраты потерпевшим профессиональной трудоспособности.

Согласно ст. 1072 ГК РФ, юридическое лицо, застраховавшее свою ответственность в пользу потерпевшего, в случае когда страхового возмещения недостаточно для того, чтобы полностью восполнить причиненный вред, выплачивает разницу между страховым возмещением и фактическим размером ущерба. То есть если ущерб превышает максимально возможные страховые выплаты.

В данном случае суд решил, что дополнительная ответственность работодателя не возникла, так как работнику установлена степень утраты трудоспособности в размере 30 %, которая и была перекрыта страховым возмещением. В иске отказано полностью.

Не следует забывать, что работодатель по нормам законодательства РФ должен возмещать не только вред, причинённый непосредственно организацией, но и несёт ответственность за деяния своих работников.

В силу положений ГК РФ вред, причинённый личности или имуществу гражданина, подлежит возмещению в полном объёме лицом, причинившим вред. Законом обязанность возмещения вреда может быть возложена на лицо, не являющееся непосредственным причинителем вреда.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
РАБОТОДАТЕЛЯ НЕ ВОЗНИКЛА, ТАК КАК
РАБОТНИКУ УСТАНОВЛЕНА СТЕПЕНЬ УТРАТЫ
ТРУДОСПОСОБНОСТИ В РАЗМЕРЕ 30 %,
КОТОРАЯ И БЫЛА ПЕРЕКРЫТА СТРАХОВЫМ
ВОЗМЕЩЕНИЕМ**

Согласно п. 1 ст. 1068 ГК РФ юридическое лицо возмещает вред, причинённый его работником при исполнении трудовых обязанностей. Работниками признаются граждане, выполняющие работу на основании трудового договора (контракта), а также граждане, выполняющие работу по граждан-

**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**



события | обзоры | анализ | советы | аналитика

ЖИЛИЩНОЕ ПРАВО

ноябрь 2017

Подписные индексы по каталогу «Роспечать» — 79154, 79357

Владимир Алистархов

Механизм создания единого недвижимого комплекса

Леонид Рудаков

Приватизация и основания отказа от неё

Наталья Фомина

Право на взыскание денежных средств за неотделимые улучшения в квартире при признании договора купли-продажи квартиры недействительным

Алина Беляева

Использование аккредитива в сделках

Татьяна Горошко

Отключение электричества на социальных объектах по СМС

Максим Толстых

Судебные споры, возникающие в связи с использованием водных объектов

Вера Ефремова

Депозит нотариуса



Владимир
Алистархов



Наталья
Фомина



Алина
Беляева



Татьяна
Горошко



Вера
Ефремова



Валерия Рытвина

генеральный директор сети юридических агентств «Классика истины»

Топы-мошенники часто не обеспечивают себе юридического прикрытия своих действий



Сложные схемы хищений со стороны топов есть, но неужели акционеры не догадываются, когда топы замышляют украсть что-то у фирмы?

— Возможность похитить крупные материальные ценные и денежные средства есть у любого сотрудника, имеющего к ним доступ. Это вопрос доверия к определённому человеку. На крупных предприятиях особенно сложно отслеживать эти механизмы, потому что подбором персонала занимается отдел кадров или нанятое стороннее агентство.

Реальные собственники далеко не всегда знают, что же происходит на их предприятии, зачастую они даже не находятся внутри компании, а получают отчёты откуда-нибудь за границей. Сознательно допуская, что высока вероятность хищений части прибыли, но, однако, если сами в достаточном «плюсе», то не хотят особо вникать, тратить на это силы и время. У этих людей (собственников бизнеса) по-другому устроено мышление: им, возможно, выгоднее будет потратить время на инвестиции средств в другие предприятия, чем минимизировать воровство на каком-то действующем. Это их выбор, ведь на самом деле не так уж и сложно выявить недобросовестного управленца, достаточно заказать сторонний аудит независимой компании.



Что теряет фирма, когда отсекает всех подозрительных кандидатов даже с суперопытом и талантами в бизнесе?

— Конечно, при найме топ-менеджера сложно с ходу понять, кто будет воровать, а кто нет. Но можно перенять опыт кадровиков в правоохранительных органах. Например, при трудоустройстве соискателю выдают пачку тестов с разнообразными вопросами, и он целый день их решает. Вопросы заданы таким образом, что в начале и конце теста вопросы по сути одни, но с разными формулировками. И, отвечая весь день, человек всё равно забудет, где именно он солгал, и попадётся на лжи.

Предполагаю, что у грамотных психологов есть подобные тесты. Их (в уменьшенном варианте) также можно давать при приёме на работу. Ну и если идти ещё дальше, то можно и на полиграфе задать пару вопросов. Человек, который уверен в своей честности, вряд ли откажется от такой процедуры. Но минимальное, что нужно делать, — это звонить на предыдущее место работы, узнавать причину увольнения и поговорить как с руководством той компании, так и с бывшими коллегами.

РЕАЛЬНЫЕ СОБСТВЕННИКИ ДАЛЕКО НЕ ВСЕГДА ЗНАЮТ, ЧТО ЖЕ ПРОИСХОДИТ НА ИХ ПРЕДПРИЯТИИ, ЗАЧАСТУЮ ОНИ ДАЖЕ НЕ НАХОДЯТСЯ ВНУТРИ КОМПАНИИ

Когда фирма отсекает всех подозрительных кандидатов даже с опытом и талантами в бизнесе, ничего, кроме времени и сил на поиски новых кандидатов, она не теряет. Но лучше уж подождать, чем потерять репутацию, деньги и кто его знает, что ещё из-за преступных действий быстро найденного мошенника-управленца.



Почему в примере даме суд дал всего 4 года условно? Или и этого много?

— Насколько я понимаю, её деяние квалифицировали по ч. 3 ст. 159 УК, то есть мошенничество в крупном размере с использованием своего служебного положения. По этой части статьи максимальное наказание ограничено шестью годами. Можно предположить, что при вынесении приговора учитывали отсутствие предыдущих судимостей, наличие иждивенцев, признание с её стороны. Поэтому дано вполне объективное наказание.



Явно была группа лиц, придумавших схему с пошлиной. Почему компании часто «не копают» злоумышленников до конца?

— Помимо топов, такие схемы хорошо знают бухгалтеры. Они также зачастую их применяют, пользуясь тем, что директор или собственник не хочет вникать в тонкости бухгалтерии. Вряд ли она могла это реализовывать без поддержки в отделе бухгалтерии, или этот отдел был настолько неком-

**ВОЗМОЖНО, ВЫГОДНЕЕ БУДЕТ ПОТРАТИТЬ
ВРЕМЯ НА ИНВЕСТИЦИИ СРЕДСТВ В ДРУГИЕ
ПРЕДПРИЯТИЯ, ЧЕМ МИНИМИЗИРОВАТЬ
ВОРОВСТВО НА КАКОМ-ТО ДЕЙСТВУЮЩЕМ**

петентен. Чтобы не быть голословными в обвинениях других сотрудников, всё же лучше нанять стороннюю организацию для проведения аудита. Хотя бывают и такие случаи, что «злодей» всё организует в одиночку — так и раскрыть преступление тяжелее, если нет соучастников.

**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

Как бороться с воровством



Екатерина Новикова

...Сотрудница похитила разницу между фактической стоимостью таможенных затрат и перечисленными денежными средствами...

...Часто заканчивается условным сроком рассмотрение уголовных дел по статье «Присвоение и растрата»...

...Необходимо оптимизировать процесс движения ресурсов: он должен быть таким, чтобы существовала возможность проверки на любом этапе...

...Введите премирование после проверки, в результате которой не было найдено недостатков и иных ошибок...



Дмитрий Ридигер

HR специалист



Алла Горлова

адвокат палаты адвокатов г. Москвы

Топы-мошенники



Сложные схемы хищений со стороны топов есть, но неужели акционеры не догадываются, когда топы замышляют украсть что-то у фирмы?

— Да, иногда акционеры – владельцы бизнеса могут и не замечать, что кто-то из менеджеров высшего звена уже давно разрабатывает сложную схему хищения активов, поскольку зачастую доверяют своим топам и не видят необходимости тотально контролировать каждый их шаг.

Но иногда складывается и иная ситуация. Дело в том, что именно у владельцев – акционеров крупного бизнеса (а они, как правило, достаточно умные и прозорливые люди) — мышление всегда настроено на риски. И чем крупнее бизнес — тем больший риск (в том числе и денежный) допускает его владелец. И хорошо умеет просчитывать все эти возможные риски.

Поэтому вполне возможна ситуация, когда акционер всё прекрасно видит и понимает. Но, просчитав все прибыли и убытки от работы нечистого на руку топа, организовавшего схему по уводу части средств себе в карман, мирится с этим как с неизбежным злом. Прекрасно понимая, что затраченные временные и финансовые ресурсы в итоге будут уже явно несоизмеримы с убытками, нанесёнными деятельностью такого «горе-топа».

Ведь в среднем одно только предварительное расследование такого преступления, как корпоративное мошенничество, зачастую занимает около года. А учитывая последующие судебные разбирательства, как правило, также длящиеся годами, исход которых к тому же далеко не гарантирует возмещения нанесённого топом ущерба, интерес владельцев к выводу «на чистую воду» нечистоплотных руководителей может приближаться и вовсе к нулю.

Например, в нашем адвокатском производстве сейчас находится дело о корпоративном мошенничестве, возбуждённое в начале 2012 года. И до сих пор приговор не вступил в законную силу, поскольку был обжалован

нами в апелляционном порядке. И дай Бог, в конце 2017 года состоится, наконец, апелляционное слушание дела! При этом с большой долей вероятности приговор в апелляции может быть отменён, и дело будет направлено на новое рассмотрение в суд первой инстанции. Объясняется это, как нам представляется, тем, что следственные органы, а в особенности суды, имея огромный недостаток кадров, просто завалены делами. А российское законодательство устанавливает жёсткий (и весьма небольшой)

**В РЕАЛЬНОСТИ МИФ О ТАЛАНТЛИВЫХ
ВОРИШКАХ, СПОСОБНЫХ БЫТЬ ОДНОВРЕМЕННО
СУПЕРМЕНЕДЖЕРАМИ, ОСТАЁТСЯ МИФОМ**

срок для рассмотрения дела, невзирая ни на степень их сложности, ни на количество свидетелей, которых необходимо — каждого (!) — вызвать и допросить. И вот судьи вынуждены рассматривать дела, зачастую очень сложные, в режиме «потока». Что, в свою очередь, является для адвокатов отличным полем деятельности: выявить судебные ошибки, огрехи, а также многочисленные отказы в удовлетворении правомерных ходатайств защиты — и использовать их в своих просьбах вышестоящим инстанциям об отмене приговора. Так и крутится колесо правосудия.

Бывает, что в какой-то период владельцам совершенно невыгодно «выносить сор из избы». Это может касаться, например, репутации фирмы во время дорогостоящей рекламной кампании или невозможности отвлечения человеческих ресурсов для подготовки необходимой для предоставления в соответствующие органы документации. Поэтому, даже догадываясь, акционеры могут делать вид, что ничего не замечают (но, как правило, до поры до времени).



Как при подборе не впустить в фирму таких «воришек»?

— У эйчаров существует целый набор типовых и рутинных приёмов, позволяющих определить возможные нечестные наклонности у кандидата на такие должности ещё при первом собеседовании.

Самый простой из них — проверка соответствия уровня доходов, внешности, зарегистрированной собственности и проч. Скажем, если финансовый директор средней руки одет в слишком дорогой костюм, носит часы стоимостью в несколько миллионов и является владельцем «Бентли» и пяти квартир, то это явно повод к недоверию.

Кроме этого, существует целый ряд всевозможных психологических тестов для большего понимания личных качеств того или иного кандидата на должность. Многие фирмы даже прибегают к такому тестированию, как проверка кандидата на детекторе лжи.



Что теряет фирма, когда отсекает всех подозрительных кандидатов даже с суперопытом и талантами в бизнесе?

— Это сильно зависит от потребностей фирмы на данный момент, стадии её развития и множества других факторов. Но в большинстве случаев фирма мало что теряет, не взяв на работу склонного к мошенничеству кандидата, пусть даже весьма талантливого. По двум основным причинам:

- в России достаточно успешных и креативных честных менеджеров, из которых можно выбирать;

своровать, как правило, легче, чем честно заработать такую же сумму. Так что в реальности миф о талантливых воришках, способных быть одновременно суперменеджерами, остаётся мифом, конъюнктурно развитым кинематографистами.



Почему в примере даме суд дал всего 4 года условно? Или и этого много?

— Согласно российскому закону, суд выносит приговор исходя из своего внутреннего убеждения. И только суд, тщательно изучив все доказательства по делу, может решить — 4 года для конкретного преступления — это много или мало? Возможно, у дамы было много смягчающих обстоятельств; возможно, она способствовала раскрытию преступления, помогая следственным органам; чистосердечное раскаяние, состояние здоровья, наличие малолетних детей — всё это может иметь значение.

Кроме того, Верховный Суд Российской Федерации не так давно вполне определённо высказался, что за экономические деяния реальное лишение свободы должно быть крайней мерой. И зачем изолировать от общества человека, который может исправиться и без этого? Пусть сидят насильники, убийцы и тому подобные социально опасные элементы. Так что в нашем примере условный срок — возможно, вполне адекватен деянию. Ну и, конечно, хорошую работу адвоката никто не отменял.



Явно была группа лиц, придумавших схему с пошлиной. Почему компании часто «не копают» злоумышленников до конца?

— Компании всё же не следственные органы, в их задачи не входит обнаружение и раскрытие преступлений. Также как и их службы безопасности, которым не столь интересно непременно вывести злоумышленников на «чистую воду», чтобы те получили «по заслугам» и отправились в места лишения свободы — это в большей степени дело государственных органов. А с точки зрения компании увольнение таких нечестных топов и тем самым пресечение ситуации с потерей доходов — уже достаточная мера. И тратить средства до выяснения всех деталей, тем самым продолжая косвенно увеличивать потери, часто не представляется целесообразным.

Что же касается российских предпринимателей, то сам их менталитет таков, что небольшие злоупотребления персонала считаются нормой, и им вообще многие не придают особого значения.

**ТАКОЙ КУЛЬТУРОЙ ЯВЛЯЕТСЯ КУЛЬТУРА
«КОМПАНИИ МЕЧТЫ», В КОТОРОЙ ЧЕЛОВЕКУ
ВАЖНЕЕ ЧУВСТВОВАТЬ СВОЮ ЗНАЧИМОСТЬ
И СОПРИЧАСТНОСТЬ ВЕЛИКОМУ ДЕЛУ, ЧЕМ
ИМЕТЬ СВЕРХВЫСОКИЙ ДОХОД**



Ваши советы по созданию корпоративной культуры, исключаящей саму мысль о возможности нанести вред фирме?

— Не стоит быть идеалистами: полностью исключить возможность умышленного нанесения вреда фирме невозможно, также как невозможно полностью искоренить преступность в любом типе общества. А такой микросоциум, как фирма, — это всегда часть общества, насколько особен-

**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**

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ



Павел Тимоц



Георгий Солдатов



Арсений Федоткин



Ирина Базза



Ангелика Горькала

САМОКРИТИЧНОСТЬ

Главная тема:

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ



Доктор Артём Касьянов

СЕРВИС ПЕРСОНАЛА

Артём Касьянов
Я много общаюсь с HRD и спрашиваю у них, почему они не уделяют внимания проблеме курения персонала

ЗДОРОВЬЕ ПЕРСОНАЛА

Главная тема:

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ



Алексей Загумёнов
Главное — создать сильных партнеров

АДВОКАТЫ ШОРТАХ

Главная тема:

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ



Владим Ертсов



Чернов Дмитрий



Михаил Женич



Александр Загумёнов



Михаил Кузнецов

ВОЗРОЖДЕНИЕ ТОЛП

Главная тема:



Алексей Киселёв

Кто владеет информацией, тот...

Кто владеет информацией, тот определяет порядок работы с ней. Такой простой вывод не так давно сделал Конституционный Суд Российской Федерации, который Постановлением от 26.10.2017 № 25-П поставил точку с запятой в очередном трудовом споре, возникшем из-за увольнения за разглашение персональных данных. Несмотря на то, что судебный акт предусматривает пересмотр решений заявителя, в целом его содержание нельзя назвать ПОЗИТИВНЫМ.

ПО СТОПАМ ЕВРОПЕЙСКОГО СУДА?

Наконец и Конституционный Суд РФ смог высказаться на тему, которая уже стала рутинной для Европейского Суда по правам человека — защита персональных данных в свете трудовых отношений.

ЕСПЧ неоднократно рассматривал споры уволенных работников, в которых государство вставало на защиту работодателя и, как потом часто оказывалось, неправильно поступало. ЕСПЧ систематически находил нарушения статьи 8 Европейской Конвенции о защите прав человека и основных свобод, гарантирующей каждому уважение его личной жизни. Напомним, что концепцию личной жизни ЕСПЧ не ограничивает лишь домашним уютом, но распространяет и на трудовые отношения, объясняя это известным постулатом о том, что личность развивается в деятельности. ЕСПЧ особо подчёркивает, что некоторые люди имеют наибольшую, а иногда и единственную, возможность установить контакты с внешним миром на рабочем месте. И не имеет значения, что для общения выбираются инструменты, не принадлежащие самому работнику (телефон, электронная почта и т. п.).

Другой вопрос — какая информация уходит по каналам связи, принадлежащим работодателю как хозяйствующему субъекту. Одно дело — подробности семейной жизни, другое — конфиденциальная информация, защищённая законом.

Вот и в рассмотренном деле обстоятельства складывались не в пользу заявителя.

За однократное грубое нарушение трудовой дисциплины, выразившееся в разглашении охраняемой законом тайны путём передачи информации ограниченного доступа с рабочего стационарного компьютера директора департамента по договорно-правовой работе на его личный адрес электронной почты, заявитель был уволен. Выяснилось, что он систематически пересылал с корпоративного адреса электронной почты служебные и локальные нормативные документы, относящиеся к служебной (конфиденци-

альной) информации, а также персональные данные сотрудников на свой личный адрес электронной почты.

Увольнение было оспорено, аргументом со стороны истца было то, что передачу информации с корпоративного адреса электронной почты на личный адрес электронной почты нельзя рассматривать в качестве разглашения охраняемой законом тайны. Однако суды последовательно вставали на сторону работодателя, руководствуясь соглашением между работодателем и почтовым сервисом, а также спорным положением п. 5

**ПОЧТОВАЯ СЛУЖБА В СЕТИ ИНТЕРНЕТ
НЕ ПОЛУЧАЕТ НИКАКОГО ПРАВА НА
ИНФОРМАЦИЮ, КОТОРАЯ ПРОХОДИТ ЧЕРЕЗ
НЕЁ ОТ ПОЛЬЗОВАТЕЛЯ К ПОЛЬЗОВАТЕЛЮ**

ст. 2 ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации», в силу которого обладатель информации — лицо, самостоятельно создавшее информацию либо получившее на основании закона или договора право разрешать или ограничивать доступ к информации, определяемой по каким-либо признакам.

Конституционный Суд РФ постановил, что положения ч. 2 ст. 23 Конституции России спорная норма не нарушает, поскольку не может рассматриваться как наделяющая правообладателя интернет-сервиса, с помощью которого осуществляются передача электронных сообщений и хранение информации, статусом обладателя информации в отношении сведений, содержащихся в сообщениях, получаемых или отправляемых пользователями по электронной почте, или в отношении информации, которую пользователи хранят с помощью данного интернет-сервиса.

Упрощённо говоря, почтовая служба в сети Интернет не получает никакого права на информацию, которая проходит через неё от пользователя к пользователю.

В то же время вынесенным Постановлением Конституционный Суд РФ дал «зелёный свет» включению работодателями в локальные нормативные акты положений, прямо запрещающих передачу информации с адреса электронной почты, контролируемой обладателем информации, на свой (личный) адрес электронной почты, по сути, придав им заранее силу федерального закона, хотя в последнем абзаце допускает оговорку о необходимости адекватного реагирования федеральным законодателем на состояние общественных отношений в сфере защиты информации и принятия надлежащих мер по совершенствованию регулирования юридической ответственности за нарушение прав и законных интересов обладателя информации.

Примечательно Постановление и тем, что Конституционный Суд РФ в мотивировочной части обратился к практике ЕСПЧ. В частности, было упомянуто прошлогоднее Постановление ЕСПЧ по жалобе № 61496/08 от 12.01.2016 («Барбулеску против Румынии»), но, на наш взгляд, не вполне удачно.

НОВЫЙ УРОК ПРАВА СОВЕТА ЕВРОПЫ

Конституционный Суд РФ в целом правильно резюмировал фабулу дела «Барбулеску против Румынии». Работодатель действительно осуществил доступ к отправленным с рабочего адреса электронной почты сообщениям работника, сделанным им с учётной записи в мессенджере, созданной по просьбе работодателя и необходимой для осуществления трудовых обязанностей. Данные обстоятельства, по мнению Палаты ЕСПЧ, позволили работодателю предполагать, что эти сообщения относятся к профессио-

нальной деятельности работника, притом что сам работник не имел разумных ожиданий относительно неприкосновенности частной жизни применительно к переписке личного характера, производимой с указанной учётной записи.

Однако дело Барбулеску было пересмотрено Большой Палатой... в пользу заявителя!

**ЗАЯВИТЕЛЬ НЕ БЫЛ НАДЛЕЖАЩИМ ОБРАЗОМ
УВЕДОМЛЕН О ПРОВОДИМЫХ МЕРОПРИЯТИЯХ
ПО ОТСЛЕЖИВАНИЮ ЕГО СООБЩЕНИЙ В
МЕССЕНДЖЕРЕ, А ТАКЖЕ О ТОМ, НАСКОЛЬКО
ШИРОКИМ БЫЛ МОНИТОРИНГ**

Постановлением от 5 сентября 2017 г. Большая Палата Европейского Суда всё же констатировала нарушение статьи 8 Конвенции. Мотивы такого поворота в деле этого заявителя, несомненно, представляют для нас интерес.

В пунктах 121 и 122 Постановления Большая Палата ЕСПЧ привела тот перечень вопросов, ответы на которые играют существенную роль в подобных делах.

Во-первых, был ли работник предупреждён о возможности мониторинга работодателем переписки и иных сообщений.

Во-вторых, насколько широким был охват мониторинга и насколько глубоким было вторжение в личное пространство работника.

В-третьих, приводит ли работодатель легитимные обоснования проведения такого мониторинга и доступа к содержанию сообщений.

В-четвёртых, возможно ли установить систему отслеживания с меньшей степенью вторжения, чем прямой доступ к содержанию сообщений.

В-пятых, каковы последствия мониторинга для работника и какую пользу работодателю принёс мониторинг, в особенности, были ли результаты использованы для достижения поставленной цели.

В-шестых, предусмотрены ли для работника адекватные меры защиты прав в случаях, когда мониторинг глубоко вторгается в его личное пространство (например, запрет на доступ к содержанию сообщений без предварительного уведомления самого работника).

Наконец, интересуется суд и то, имеет ли право работник на эффективную судебную защиту, осуществляя которую, возможно было бы проверить правомерность проводимого мониторинга.

Рассмотрев жалобу, суд усомнился в правильности выводов национальных судов и пришёл к заключению о том, что заявитель не был надлежащим образом уведомлен о проводимых мероприятиях по отслеживанию его сообщений в мессенджере, а также о том, насколько широким был мониторинг. Претензии у Большой Палаты были и к тому, что судами должным образом не проверялись ни соразмерность мероприятий по отслеживанию сообщений работника целям безопасности информации, ни возможность применения менее инвазивных методов. Не оценивались судами ни степень проникновения в личную жизнь заявителя (работодатель ознакомился с содержанием глубоко личной переписки с родственниками), ни серьёзность последствий мониторинга его увольнения.

Выявленные недостатки и позволили суду вынести новое решение, которое должно стать ориентиром не только для обеих палат ЕСПЧ, но и для национальных судов Румынии. Ничто не мешало и российским судам (как и работодателям) изучить описанный прецедент во избежание аналогичных нарушений.

Завершая экскурс в право Совета Европы, нельзя не отметить Рекомендацию CM/Rec (2015)5 Комитета Министров об обработке персональных

данных в контексте трудовых отношений, принятую 1 апреля 2015 г., на которую среди прочих ссылалась Большая Палата, формулируя интересующие её факты. Например, пункт 10 Рекомендации содержит требование прозрачности обработки данных, которое можно свести к обязанности работодателя информировать работника о содержании собираемых и хранимых персональных данных. Пункт 14.1 документа даёт ключевые требования к отслеживанию использования работником Интернета и электронных средств связи на рабочем месте. В частности, от работодателя требуется избегать неоправданного и необоснованного вторжения в частную жизнь работников. Распространяется это требование на все технические средства и информационно-коммуникационные технологии.

ОСОБЕННОСТИ НАЦИОНАЛЬНОГО ПРАВА

Возвращаясь к российским реалиям, следует отметить пробелы трудового законодательства в части регулирования оборота информации внутри компании и перемещения за её пределы.

С одной стороны, конституционное право работника на уважение его личной жизни в рамках трудовых отношений в силу ч. 3 ст. 55 Конституции РФ может быть ограничено федеральным законом, что гармонирует и с принципом законности, являющегося одним из основных при возложении дисциплинарного взыскания.

При этом обратим внимание на принцип соразмерности ограничения конституционных прав преследуемым целям и требование легитимности преследуемых целей, заложенных в ч. 3 ст. 55 Конституции РФ.

С другой стороны, пунктом 6.2 упоминавшейся выше Рекомендации предусматривается обязанность работодателя разработать и утвердить политику защиты данных, правила или иные механизмы регулирования

внутрикорпоративного использования персональных данных в соответствии с принципами, заложенными в Рекомендации.

В соответствии с нормами международного права пунктами 1, 2 и 3 ст. 6 ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» предусмотрены обязанности обладателя информации соблюдать права и законные интересы иных лиц; принимать меры по защите информации; ограничивать доступ к информации, если такая обязанность установлена федеральными законами.

**ПРЕДУСМАТРИВАЕТСЯ ОБЯЗАННОСТЬ
РАБОТОДАТЕЛЯ РАЗРАБОТАТЬ И УТВЕРДИТЬ
ПОЛИТИКУ ЗАЩИТЫ ДАННЫХ, ПРАВИЛА
ИЛИ ИНЫЕ МЕХАНИЗМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ
ВНУТРИКОРПОРАТИВНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ
ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ**

Статья 8 Трудового кодекса РФ предоставляет право работодателям принимать локальные нормативные акты (ч. 1), однако в силу приоритета норм международного права о защите персональных данных и феде-

**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**

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ЖУРНАЛ

Секретарское Дело

WWW.SEKRETARSKOE-DELO.RU



Полное наименование
показателя «Секретарь»:
72004, 1101, 30001



Полное наименование
по коду ОКВЭД
2: «Секретарь»:
64720, 90001

№ 3 2017



Сергей Кулеев



Ирина Золотова



Амина Чепобаева



Изабелла Атласкирова



Равгат Хусаинов



Юлия Конецкая



Владимир Якуба



Андрей Устюжанин

ДРЕСС-КОД

Главная тема:



Василий Шавин

*канд. юрид. наук, адвокат, доцент кафедры
гражданского права и процесса ННГУ им. Н.И.
Лобачевского*

Актуальные споры по сдельной оплате труда

ВВЕДЕНИЕ

Сдельная и повременная системы оплаты труда представляют основные варианты для определения размера заработной платы работников. При этом сдельная оплата применяется гораздо меньше повременной, что обусловлено спецификой самих трудовых отношений. В таких отношениях работодатель покупает, по сути, время работника — физического лица, обладающего определённой квалификацией. Поэтому и оплата производится за время, что предполагает использование повременной системы в разных её вариантах, чаще всего повременно-премиальной.

**В СУДЕБНОЙ СТАТИСТИКЕ ТАКОЕ ДЕЛО
ЗАФИКСИРОВАНО КАК УДОВЛЕТВОРЁННЫЙ
ИСК, ТО ЕСТЬ КАК ПОБЕДА РАБОТНИКА;
ХОТЯ НА САМОМ ДЕЛЕ — ЭТО ПОБЕДА
РАБОТОДАТЕЛЯ**

При сдельной оплате покупается результат труда работника по заранее определённой цене. Таких видов работ, которые соответствовали бы нужным критериям: измеримый результат, легко поддающийся подсчёту и оценке качества; возможность обеспечить работника постоянной загрузкой; возможность установить сдельные расценки, выгодные сторонам — не так много. Как правило, это физический труд на производстве.

Цель этой статьи — на основе решений судов по трудовым спорам об оплате труда работников со сдельной системой оплаты выявить наиболее проблемные участки этого вопроса и дать сторонам (как работнику, так

и работодателю) рекомендации по построению оптимальных взаимоотношений в этом вопросе.

И ещё одно предварительное замечание. Следует сказать о статистике выигрышей в судебных спорах. Все оперируют примерно такими цифрами: 2/3 (или 60 %) споров о восстановлении на работе (об оспаривании

**РАБОТНИК, КАК ПРАВИЛО, НЕ МОЖЕТ
ПРЕДСТАВИТЬ ДОПУСТИМЫХ, ПО МНЕНИЮ
СУДА, ДОКАЗАТЕЛЬСТВ О КОЛИЧЕСТВЕ
ПРОИЗВЕДЁННОЙ ПРОДУКЦИИ, ПОСКОЛЬКУ
ВСЕ ОНИ НАХОДЯТСЯ У РАБОТОДАТЕЛЯ**

увольнения) выигрывают работодатели, 90 % споров о взыскании заработной платы выигрывают работники¹. Если брать во внимание цифры Судебного департамента, который и собирает информацию у всех судов, то это действительно так. На самом деле всё обстоит совсем не так. В число выигранных работниками дел включаются и те, где иски удовлетворены частично². А вот в какой части они удовлетворяются, такой информации нет. И даже из самого судебного акта, в котором вымараны все цифры, понять это не всегда возможно³.

1 См., например, Коркин А. Закройте все «щели», куда могут спрятаться ленивые и «умные» удалённые работники // Управление персоналом. № 38 (450). 2017. С. 6.

2 Именно частично в подавляющем числе случаев иски о взыскании оплаты и удовлетворяются, поскольку, как правило, истцы действуют по принципу «проси больше, дадут сколько надо».

3 Сейчас порядок публикации судебных актов изменился: Постановлением Президиума Верховного Суда РФ от 27.09.2017 утверждено новое Положение о порядке размещения текстов судебных актов на официальных сайтах Верховного Суда Российской Федерации, судов общей юрисдикции и арбитражных судов в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», согласно которому присуждённые суммы останутся в тексте решения и не будут скрыты.

Однако на примере ряда дел, в которых я сам был участником и знаю конкретные цифры, а также из анализа текста судебных актов, из которых всё же можно почерпнуть информацию, можно сделать вывод, что во многих случаях обозначенная в статистике как победа работника в суде на самом деле оказывается проигрышем.

Например, работник просил взыскать оплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, проценты за задержку расчёта при увольнении и компенсацию морального вреда. Суд удовлетворяет иск в части взыскания процентов и компенсации морального вреда (частично), а во взыскании

**ПРЕДСТАВЛЕННЫЕ ИСТЦОМ НАРЯД-
ЗАДАНИЯ НЕ УТВЕРЖДЕНЫ ГЕНЕРАЛЬНЫМ
ДИРЕКТОРОМ ООО, ПОЭТОМУ ОНИ НЕ МОГУТ
БЫТЬ ПРИЗНАНЫ ДОКАЗАТЕЛЬСТВАМИ**

оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни отказывает. По сути, работник проиграл иск, так как ему отказали в его основном требовании, да и в суммовом выражении тоже: оплата за работу в выходные и праздники — это 250 тыс. руб. — в этом отказано, проценты за задержку — это 4 тыс. руб. — удовлетворено, компенсация морального вреда — 2 тыс. руб. — удовлетворено. А в судебной статистике такое дело зафиксировано как удовлетворённый иск, то есть как победа работника; хотя на самом деле — это победа работодателя.

Мое видение реальной статистики по таким категориям дел (когда есть спор, поэтому судебные приказы о взыскании начисленной, но не выплаченной зарплате учитывать не буду): работодатели выигрывают ещё чаще, чем по спорам об увольнении — примерно в 3/4 всех дел перевес на стороне работодателя. С чем это связано, рассмотрим на конкретных примерах.

КАКИЕ ВАШИ ДОКАЗАТЕЛЬСТВА?

Апелляционным определением от 24.07.2015 Судебной коллегии по гражданским делам Вологодского областного суда по делу № 33-3554/2015⁴ было отменено решение Череповецкого городского суда Вологодской области от 14.05.2015 о частичном удовлетворении иска о взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации за нарушение срока выплаты заработной платы, компенсации морального вреда.

Судебная коллегия указала, что представленные истцом наряд-задания не утверждены генеральным директором ООО «***» (пункты 6, 7 Приложения № ... к Положению об оплате труда работников от <дата>), поэтому они не могут быть признаны доказательствами, подтверждающими наличие задолженности по заработной плате. Какие-либо иные документы, позволяющие определить количество единиц изготовленной работником продукции (оказанных услуг, выполненных работ), суду представлены не были.

Президиум Приморского краевого суда отменил решение Первомайского районного суда г. Владивостока от 22.01.2015 и определение судебной коллегии по гражданским делам Приморского краевого суда от 13.04.2015 (постановление от 17.08.2015 по делу № 44Г-62/2015⁵). По мнению кассационной инстанции, нижестоящие суды существенно нарушили нормы процессуального права об оценке доказательств, когда, взыскивая в пользу истца дополнительные денежные средства, исходили из презумпции добросовестности работника и свидетельских показаний членов экипажа К. и А. о том, что размер пая и расценки на рыбу вывешивались на доске объявлений на судне.

4 URL: <http://www.gcourts.ru/case/33787220> (дата обращения 16.10.2017).

5 СПС «КонсультантПлюс».

Президиум указал, что суд сослался на расценки за рыбу-сырец, вывешенные на доске объявлений на судне, однако не учёл, что документ представлен в копии, не имеет реквизитов (номера и даты). Расценки установлены на 01.10.2012, хотя 09.01.2014 в ООО «***» введено новое штатное расписание и установлены новые должностные оклады.

ПРОФСОЮЗ ОБНАРУЖИЛ, ЧТО РАБОТНИКУ НЕ НЕДОПЛАЧИВАЛИ ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ ВСЁ ЭТО ВРЕМЯ, А ПЕРЕПЛАЧИВАЛИ

Из приведённых решений видна основная проблема в доказывании по таким делам: работник, как правило, не может представить допустимых, по мнению суда, доказательств о количестве (или иных подобных характеристиках) произведённой продукции, поскольку все они находятся у работодателя. Последний, в свою очередь, не склонен нести в суд необходимые документы.

Однако встречаются случаи, когда работникам удаётся добыть нужные бумаги. Так, судом первой инстанции был удовлетворён иск работников-строителей, и вторая инстанции оставила решение суда в силе. Верховный суд Республики Татарстан (апелляционное определение от 19.10.2015 по делу № 33-14645/2015⁶) указал, что в дело представлены реестры КС-2, из которых усматривается, что истцами выполнены работы по 19 объектам, документы по указанным объектам 17.03.2015 приняты главным экономистом ООО «***», объёмы выполненных работ зафиксированы соответствующими актами о приёмке выполненных работ, которые подписаны сторонами. Согласно приказам о приёме на работу истцам установлена сдельная оплата труда. Ответчик, в свою очередь, в ходе рассмотрения

⁶ СПС «КонсультантПлюс».

спора по существу не представил каких-либо доказательств отсутствия задолженности по выплате заработной платы и всех выплат, причитающихся работникам за требуемый истцами период. Расчёт истцов о задолженности работодателя по заработной плате и компенсации за неиспользованные отпуска не опроверг. Судебная коллегия, в соответствии со ст. 56 Гражданского процессуального кодекса РФ, предлагала ответчику представить суду табели учёта рабочего времени за указанный в исковом заявлении период времени, доказательства выплаты истцам заработной платы и отсутствия задолженности по заработной плате перед работниками либо представить свой расчёт задолженности по заработной плате истцов, поскольку по условиям заключённых с истцами трудовых договоров предусмотрена сдельная система оплаты труда. Однако ответчик таковых доказательств суду апелляционной инстанции не представил, при этом представитель ООО «***» пояснил, что указанные документы у работодателя отсутствуют, расчёт задолженности по заработной плате также не может быть выполнен ответчиком.

В связи с чем в пользу работников была взыскана задолженность по заработной плате и компенсация за неиспользованные отпуска по сделанному ими расчёту.

Своего рода итог теме доказательств подвела Судебная коллегия по гражданским делам Саратовского областного суда (определение от 09.07.2015⁷), указав, «что к доказательствам, подтверждающим заработок и количество выпускаемой продукции [при сдельной оплате труда], установлены обязательные требования — письменная форма и подтверждение индивидуального характера заработка работника».

Таким образом, истцам-работникам, желающим взыскать с работодателя невыплаченную полностью или частично заработную плату в рамках сдельной оплаты, следует быть готовыми к тому, что в суд необходимо будет представить документы, утверждённые (подписанные) работодателем.

7 URL: <http://www.gcourts.ru/case/33765357> (дата обращения 16.10.2017).

лем, о количестве изготовленной именно им продукции за конкретный период времени. Все иные доказательства приняты судом не будут.

ХОЧЕШЬ ИЗМЕНИТЬ РАСЦЕНКИ — НУЖНО УВЕДОМИТЬ РАБОТНИКОВ

Судебная коллегия по гражданским делам Свердловского областного суда (апелляционное определение от 25.01.2017 по делу № 33-1548/2017⁸) поддержала суд первой инстанции, который признал незаконным изменение условий трудового договора, взыскал в пользу работников недоплаченную заработную плату, проценты за её задержку, компенсацию морального вреда.

Работодатель-ответчик своим приказом укрупнил нормы времени и сдельных расценок на производственные операции для использования при расчёте сдельной оплаты труда. После принятия приказа ряд операций, выполняемых работниками при исполнении тех же трудовых функций, в прежнем объёме для оплаты не стали учитываться, что привело к существенному снижению размера заработной платы по сравнению с прежним порядком. Работники не давали на это своего согласия. При таких обстоятельствах соблюдение ответчиком положений ст. 74 Трудового кодекса РФ являлось обязательным, чего работодателем сделано не было. Поэтому суд взыскал недоплату по заработной плате за несколько месяцев исходя из расчёта, представленного истцами.

В следующем примере работнику отказали в иске о взыскании недоплаченной заработной платы только потому, что в день увольнения работодатель сам произвёл перерасчёт заработной платы в соответствии с ранее действовавшей системой оплаты труда и выплатил недоплаченную

⁸ СПС «КонсультантПлюс».

зарплату (апелляционное определение от 27.04.2016 Судебной коллегии по гражданским делам Свердловского областного суда по делу № 33-7294/2016⁹).

В заключение хочу привести весьма любопытный случай на тему «не все профсоюзы одинаково полезны» [для своих членов]. Ситуация обрисована в определении от 04.08.2014 Судебной коллегии по гражданским делам Приморского краевого суда по делу № 33-6775. Работник обратился в суд с иском к бывшему работодателю о взыскании недополученной заработной платы. Истец указал, что при получении заработной платы за такой-то месяц такого-то года он узнал, что оплата труда произведена ему за отработанные часы, а не сдельно за выполненную работу. Размер заработной платы у него уменьшился. Он сослался на то, что ответчик без предварительного предупреждения изменил существенные условия труда, что привело к нарушению его трудовых прав. Возражая против иска, ответчик указал, что система оплаты труда у истца не изменялась. Оплата произведена за сдельную работу с учетом её выполнения в течение рабочего дня, уменьшение размера зарплаты вызвано уменьшением объёма работы и корректировкой учёта объёма перевезённого груза.

Суд, разбираясь в деле, дал оценку трудовому договору, дополнительным соглашениям, нарядам на сдельную работу, расчётным листкам, наблюдательным листам, расчёту загрузки транспортировщика, то есть целой кипе документов. И установил, что заработная плата истца действительно уменьшилась.

Далее цитата из определения: «исследуя причины снижения размера

**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**



события | обзоры | анализ | советы | аналитика

ЖИЛИЩНОЕ ПРАВО

Декабрь 2017

Подписные индексы по каталогу «Роспечать» — 79154, 79357



Эдуард Бадин



Юлия Дымова



Иван Хапалин



Артём Беляев



Олег Ефимов



Ольга Сулима



Наталья
Пластинина

Долевое строительство

*Эдуард Бадин
Юлия Дымова
Иван Хапалин
Ирина Уколова
Артём Беляев
Олег Ефимов
Вадим Черданцев
Ольга Сулима
Валерия Соколенко*



Владислав Порваткин



Екатерина Шаго



Оксана Филачева



Валерия Рытвина



Наталья Воропаева



Иван Городецкий



Саид Барзиев

Методы обмана в ЖКХ

*Наталья Пластинина
Владислав Порваткин
Оксана Филачева
Екатерина Шаго*

Наличные деньги

*Валерия Рытвина
Саид Барзиев
Наталья Воропаева
Иван Городецкий
Анастасия Воропаева
Павел Соколов*

ПРАКТИЧЕСКИЙ ДЕЛОВОЙ ЖУРНАЛ

Административное № 4 право 2017

Подписной индекс по каталогу РОСПЕЧАТЬ 36061



**Банковская тайна и последствия её
незаконного раскрытия**

«Владелец на словах»

**Защита деловой репутации: споры со
средствами массовой информации**

**Кто же его посадит?.. Могут ли
предприниматели, обвиняемые в
экономических преступлениях, до суда
оставаться на свободе?**

**Использование депозита нотариуса в
сделках с недвижимостью**

**Переработки: какие в таком случае могут
быть трудовые споры, если речь идёт об
армии?**

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Варшавские курсы по системе "ТопПерсонал" - 7052, 7055, 7205.

Главная тема: **КОНСОРТ — 25 ЛЕТ**

Главная тема:



Михаил Богданов
**Представьте, что вы уже десятый,
кто звонит на этой неделе кандидату
с заманчивым предложением**