



# ПРУДОВОЕ ПРАВО

№ 3 (201)

МАРТ 2017

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

*Илья Тусаров*

**Коллективная ответственность за кражи и недостачи на предприятиях торговли**

*Ольга Байдина*

**Двойной надзор за исполнением трудового законодательства. Возможно ли это?**

*Татьяна Горошко*

**Папа вместо мамы дома с детьми: какие могут быть судебные споры**

*Павел Хлебников*

**Неоднократность при увольнении за систематическое неисполнение указаний руководителя. Мнения судов**

*Виктория Мариновская*

**Отказ в приеме на работу — не повод для суда**

*Е. Кравченко*

**Особенности оформления на работу иностранных граждан**

*Вероника Еликова*

**Не каждая птица может перелететь Днепр**

*Елена Алтухова*

**Удаленный труд сложно согласовать с ТК РФ**

*Иван Барышников*

**Что будет с работниками?**



Ольга Байдина



Татьяна Горошко



Павел Хлебников



Виктория Мариновская



Елена Алтухова

*Папа с дитём дома... а мама работает...*

*Это реальность – не удивляйтесь... и  
будьте готовы к таким сюрпризам...*

*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.

## Ответственность

Илья Гусаров

**Коллективная ответственность за кражи и недостатки на предприятиях торговли .....5**

## ГИТ



Ольга Байдина

**Двойной надзор за исполнением трудового законодательства. Возможно ли это? .....19**

## Декрет



Татьяна Горошко

**Папа вместо мамы дома с детьми: какие могут быть судебные споры .....27**

## Дисциплина и наказания



Павел Хлебников

**Неоднократность при увольнении за систематическое неисполнение указаний руководителя. Мнения судов .....41**

## Прием на работу



Виктория Мариновская

**Отказ в приеме на работу — не повод для суда .....53**

## Иностранцы



Е. Кравченко

**Особенности оформления на работу иностранных граждан .....67**

## Договор



Павел Хлебников

**Изменение существенных условий труда: опасайтесь их изменения под давлением .....79**

## Комментарии экспертов



Елена Алтухова

**Удаленный труд сложно согласовать с ТК РФ ...89**



Вероника Еликова

**Не каждая птица может перелететь Днепр .....95**



Иван Барышников

**Что будет с работниками? .....99**



Нина Филоненко, Людмила Кузенкова,

Юрий Вертопрахов

**Быть или казаться — это давняя проблема ...103**



Наталья Твердохлеб

**Сложно поймать ветер... Как и понять причины увольнения топов .....107**



Михаил Танский

**Много мифов о причинах ухода топов — сигнал остроты темы .....109**



**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](http://www.top-personal.ru).

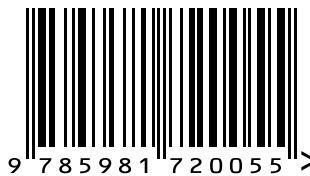
© «Трудовое право», 2017.

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](mailto:tp@top-personal.ru).  
[www.top-personal.ru](http://www.top-personal.ru).

Подписано в печать 06.03.2017.  
Формат 60 x 90 1/8.  
Печать офсетная. Бумага офс. № 1.  
Печ. л. 15. Тираж 12 000.  
Заказ № 61-23.  
Отпечатано в полном соответствии  
с качеством предоставленного  
электронного оригинал-макета  
в АО «ИПК «Чувашия»  
428019, г. Чебоксары, пр. И.Яковлева, 13

ISBN 5-98172-005-5



Илья Гусаров

# Коллективная ответственность за кражи и недостачи на предприятиях торговли

Перед тем как перейти к основной проблеме, рассматриваемой в этой статье, хочу обозначить перед читателем уровень своей компетенции в данном вопросе. Итак, после работы в следственных органах я на протяжении последних более чем шести лет работал начальником службы безопасности и одновременно начальником юридического отдела в коммерческой структуре, занимающейся оптовой продажей продовольственных товаров. Штат (с аффилированными компаниями) – более 500 человек, автопарк – более 50 единиц транспорта. 8 продовольственных складов на территории Тверской области. Организация – дистрибьютор ведущих мясо— и молокоперерабатывающих комбинатов центра России. Оборот группы компаний – более 150 млн рублей в месяц.

Одним из основных направлений моей работы являлось проведение ежемесячных инвентаризаций товарно-материальных ценностей (ТМЦ) в соответствии с Методическими указаниями по инвентаризации имущества и финансовых обязательств, утвержденными Приказом Минфина России от 13.06.1995 N 49, а также пресечение хищений и недостач, которых, как вы понимаете, на продовольственных складах было очень и очень немало.

Хищение, присвоение и растрата имущества организации — это преступления, уголовные наказания за которые наступают в соответствии со статьями особенной части Уголовного кодекса (в нашем случае это чаще всего ст. 158, 160 УК РФ). Несомненно, что верхом мастерства в своей работе, если не считать профилактику преступлений, я считал выявление конкретного лица или лиц, совершивших хищение. Для установления похитителя существует масса способов — от банальных видеонаблюдения и досмотра на выходе до агентурной работы в трудовом коллективе и прослушивании разговоров в подсобке. Я до сих пор считаю, что установление виновного лица и профилактика хищений — основной вектор работы сотрудников, чья задача пресечь преступления на предприятии торговли.

Прописная истина: уголовной ответственности подлежит только вменяемое физическое лицо, достигшее определенного возраста (ст. 19 УК РФ). Естественно, что о привлечении к уголовной ответственности всего коллектива, где было допущено хищение или недостача, речи почти никогда не идет, если не установлен сговор. Однако нельзя и полностью исключать наличие такого сговора, тем паче, если штат сотрудников, ответственных за сохранность ТМЦ, не велик. В начале моей карьеры был случай, когда заведующая складом привлекла к хищению продуктов с целью их последующей продажи в своей торговой точке двух кладовщиков и водителя, т.е. весь подчиненный ей коллектив. В этом случае основная задача сотрудника, отвечающего за безопасность на предприятии, выявить и скрупулезно зафиксировать факт недостачи, постараться получить признательные объяснения работников и максимально быстро передать собранный материал в правоохранительные органы, где уже будет рассматриваться вопрос о наличии

состава преступления, в том числе совершенного группой лиц по предварительному сговору или организованной группой.

Здесь я коротко хочу остановиться вот на каком моменте. Зачастую учреждение не желает выносить сор из избы и ставит задачу возместить ущерб от действий провинившихся сотрудников без передачи дела в компетентные органы. Взамен лицам, совершившим хищения, предлагается увольнение по «чистой» статье Трудового кодекса РФ (ТК РФ) и нераспространение компрометирующей информации. Хотя мне и приходилось решать подобные вопросы по настоянию руководителя, хотел бы предостеречь от подобной практики. Оправившись от первого шока, вызванного обнаружением хищения, сотрудники довольно часто сами обращаются в полицию с заявлением о вымогательстве со стороны работодателя. Это влечет за собой никому не нужные разбирательства, и потерпевшей, по сути, стороне приходится оправдываться, объяснять, почему собранные материалы не были своевременно переданы в органы дознания и следствия, находясь уже в худшем положении подозреваемого.

На этом тему коллективной уголовной ответственности за хищения и недостачи на предприятиях торговли в рамках данной статьи я хотел бы закончить, т.к., несомненно, это тема отдельного глубокого исследования. Далее предлагаю рассмотреть вопрос коллективной ответственности в рамках трудового и гражданского законодательства.

Что же делать, если факт хищения или недостачи на предприятии торговли выявлен, конкретное виновное лицо не установлено, разграничить ответственность каждого работника за причинение вреда невозможно, а потери возвращать необходимо? Я, как наверняка и многие из моих коллег, пошел одновременно несколькими путями.

**Первый** — заключение дополнительных соглашений к трудовым договорам с руководителями организаций, в которых прописывались индивидуальные условия о снижении стимулирующих и премиальных надбавок (бонусов) в случае выявления серьезных недостатков на складе. И если раньше руководители основными задачами, а соответственно, и условиями для по-



лучения бонусов, считали выполнение планов продаж, то теперь вынуждены были обратить пристальное внимание на максимальную сохранность ТМЦ, исключить всякую расхлябанность в этом вопросе и усилить контроль над подчиненными работниками.

**Второй** — мне удалось договориться с учредителем компаний о выделении специального премиального фонда, выплачиваемого по результатам инвентаризаций. То есть все сотрудники, обслуживающие ТМЦ, премировались существенной для их оклада суммой, если списание товара по результатам ревизии не превышало установленной нормы. Естественно, что при отрицательном результате инвентаризации премия не выплачивалась. Это можно уже назвать прологом к основной рассматриваемой нами сегодня теме. Денежная составляющая является мощнейшим стимулом для организации коллективного контроля над пресечением хищений на предприятии. Если раньше даже добросовестные сотрудники закрывали глаза, когда видели, что кто-либо из их коллег тащит с работы палку колбасы, то теперь, будучи заинтересованными в увеличении своего дохода, хоть и не всегда сообщали об этом руководству, но по крайней мере самостоятельно пресекали подобные поступки.

Давайте коротко рассмотрим, во что же обойдется хозяину предприятия такая мера, как выделение премиального фонда с целью коллективного контроля над пресечением хищений и растрат. Для примера возьмем небольшой склад с оборотом по закупочным ценам, скажем, в 10 млн руб. и штатом сотрудников ответственных за хранение ТМЦ в 15 человек. При средней наценке на продукты в 15% (стандарт для оптовых продаж) валовая прибыль компании составит 1,5 млн руб., а чистая прибыль после вычета затрат — 0,5 млн руб. В соответствии с Приказом Министерства промышленности и торговли РФ от 1 марта 2013 г. № 252 «Об утверждении норм естественной убыли продовольственных товаров в сфере торговли и общественного питания», а также рекомендациями заводов-производителей (с учетом просроченного товара), норма списания на предприятии установлена в 0,2% от оборота (по закупочным ценам<sup>1</sup>, без учета товарного остатка на складе) или

<sup>1</sup> Надо иметь в виду, что в магазинах оборот считается по розничным ценам с учетом наценки.

20 000 руб. в денежном эквиваленте. Я же в начале своей работы столкнулся с ситуацией, когда инвентаризационное списание в результате воровства и просрочки товара доходило 200 000 — 300 000 руб.

Средняя заработная плата работников продовольственного склада в периферийных районах Тверской области составляет 20 000 руб. Согласитесь, что при таком уровне доходов прибавка в 3000 рублей премии является неплохим подспорьем. Таким образом, премиальный фонд обошелся учредителю предприятия в 45 000 рублей, что ни в коей мере нельзя назвать потерей, т.к. в перспективе позволило сберечь сотни тысяч рублей для своего кармана за счет повышения трудовой дисциплины и ответственности сотрудников, стремящихся не потерять премиальную надбавку.

**Третий** путь — самый, пожалуй, актуальный для этой темы — заключение договоров о коллективной материальной ответственности (КМО) с сотрудниками предприятия. Данная норма регулирования трудовых отношений закреплена в ст. 245 ТК РФ, в которой, казалось бы, досконально расписаны все нюансы при работе с этим инструментом взаимоотношений работодателя и работников. На практике же пришлось столкнуться с рядом проблем, связанных как непосредственно с заключением коллективного договора, так и с возмещением имущественного ущерба, причиненного компании.

Первое, что пришлось решать, — правомерно ли одновременное заключение с работниками договоров об индивидуальной и коллективной материальной ответственности.

Большинство юристов и кадровиков, с мнением которых я ознакомился, считают незаконным заключение двух договоров одновременно. В обоснование своей позиции они ссылаются на абзац первый ст. 244 ТК РФ: «Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности (пункт 2 части первой статьи 243 настоящего Кодекса), то есть о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные

ценности или иное имущество», в котором видят противопоставление индивидуального и коллективного договоров посредством союза «или».

Вторым аргументом противников заключения сразу двух договоров является фраза в ст. 245 ТК РФ, которая звучит следующим образом: «Когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере, может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность».

Ну что ж, с этим вопросом вроде бы разобрались и остановимся на том, что придется выбирать, какой договор лучше заключить — о коллективной или индивидуальной ответственности. На своих предприятиях я решил испробовать оба способа и посмотреть, какой из них лучше работает. В одних организациях со всеми работниками были заключены договоры об индивидуальной материальной ответственности (ИМО), на других — о коллективной. Чтобы не удаляться от темы, сразу скажу, что лично мне легче и результативнее было работать на тех складах, где были заключены индивидуальные договоры. Видимо, это связано с тем, что по старой следовательской привычке я всегда старался установить конкретное виновное лицо, а не перекладывать ответственность на весь коллектив, хотя опубликованные мнения коллег свидетельствуют о том, что зачастую взыскание ущерба при наличии коллективного договора происходит значительно быстрее и безболезненнее для работодателя.

На тех складах, где я решил оставить индивидуальную ответственность, пришлось столкнуться с серьезными трудностями в ее разграничении между работниками, которые все же удалось решить. Стоит, однако, помнить, что не всегда это возможно. Пример: два продавца, с которыми заключены договоры об ИМО, посменно работают в магазине. Инвентаризация по окончании каждой смены не проводится. Обнаруживается недостача и работодатель обращается с иском в суд. Отказывая в удовлетворении требований, суд указывает на необходимость заключения в данной ситуации договора о КМО<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Апелляционное определение СК по гражданским делам Оренбургского областного суда от 10.01.2013 по делу N 33-83/2013.

На этом тему противопоставления индивидуальной и коллективной (бригадной) материальной ответственности считаю исчерпанной. Предлагаю далее пошагово рассмотреть трудовые правоотношения исключительно в рамках заключения договоров о КМО.

Первый момент, о котором обязательно должен помнить работодатель, — договор о КМО является лишь формой, которая регулирует взаимоотношения работника и работодателя по сохранности имущества последнего. Этот договор не будет иметь никакой юридической силы, если работникам должным образом не вверено имущество, за которое они несут ответственность. Для того чтобы избежать этой ошибки, необходимо, на мой взгляд (и я пошел этим путем):

- утвердить штатное расписание организации и перечень должностей и работ, которые выполняет каждый сотрудник<sup>3</sup>;
- определиться, какой именно договор об общей коллективной или бригадной ответственности необходимо заключить. Это очень серьезный момент. Я заключил договор со всеми членами коллектива, т.к. на предприятии иногда имели место случаи взаимозаменяемости, например, грузчик, обслуживающий колбасные холодильники, мог, по мере необходимости, заменить коллегу на молочном складе. Тем не менее представляется, что если несколько работников строго закреплены за определенным участком деятельности и допуск к обслуживаемым ими ТМЦ со стороны третьих лиц невозможен, целесообразнее заключать договор о бригадной ответственности;
- издать приказ о заключении договора о КМО, назначении руководителя коллектива (бригады) и лица его замещающего и ознакомить с ним всех работников.

После издания и ознакомления с приказом о заключении договора о КМО члены коллектива зачастую не соглашались его подписывать, мотивируя

<sup>3</sup> Перечень работ, при выполнении которых может вводиться полная коллективная (бригадная) материальная ответственность за недостачу вверенного работникам имущества, установлен Постановлением Министерства труда России от 31.12.2002 г. № 85

отказ нежеланием платить из своего кармана за чье-то воровство или недобросовестное отношение к своим должностным обязанностям. Работодателю следует иметь в виду, что договор о КМО есть не что иное, как изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных условий труда (ст. 74 ТК РФ). Изменение условий допускается по инициативе работодателя за исключением изменения трудовой функции работника. Работодатель не позднее, чем за два месяца, обязан уведомить работника о предстоящих изменениях и в случае его отказа принять их, письменно предложить иную вакантную должность. При отсутствии вакансии или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. В случае соблюдения всех указанных требований, суд, если работник вздумает оспаривать увольнение, встанет на сторону работодателя (п. 21 Постановления Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

Что ж, мы утвердили штатное расписание с перечнем должностей и работ, определились с видом и издали приказ о заключении договора о КМО, ознакомили с ним работников и за два месяца предупредили о нововведении. Несогласных сотрудников перевели на другие вакантные должности или уволили. Следующий обязательный шаг — проведение инвентаризации. Важно помнить, что без этого мероприятия все наши труды пойдут на смарку. Именно по итогам инвентаризации, акта передачи и последующих данных бухгалтерского учета будет определен перечень ТМЦ, вверенных коллективу<sup>4</sup>.

Одновременно с окончанием инвентаризации и подписанием акта передачи подписываем с работниками договор о КМО, типовая форма которого утверждена постановлением Министерства труда N 85 от 31.12.2002 г. На мой взгляд, предложенная форма вполне достаточна и дополнений не

<sup>4</sup> Постановлением СК Рязанского областного суда от 23.05.2007 г. № 33-646 суд удовлетворил иски о возмещении ущерба денежных средств работников, обвиненных в причинении недостачи. В обосновании своей позиции суд указал, что ТМЦ не были надлежащим образом вверены членам коллектива, инвентаризация перед заключением договора о КМО не проводилась, акт передачи ТМЦ не составлялся.

требует, хотя они возможны, если не ущемляют права работников. Следует обратить внимание на следующие аспекты договора: к нему должен обязательно прилагаться приказ об установлении КМО (о котором писалось выше). Стоит помнить, что при смене руководителя или выбытии 50% коллектива (бригады) договор подлежит перезаключению, а при выбытии из коллектива отдельных работников и принятии новых договор не перезаключается. Важно: договор о КМО должен быть подписан каждым работником. Одного ознакомления с текстом договора не достаточно.

Договор о КМО наконец заключен, и мы переходим к заключительной части нашей статьи — возмещению убытков, причиненных работодателю членами коллектива. И опять главным инструментом по выявлению недостачи будет являться инвентаризация. Бережливому хозяину предприятия стоит озаботиться ее регулярным проведением не реже одного раза в месяц, ведь ущерб, причиненный предприятию в межинвентаризационный период, и будет подлежать взысканию с работников, подписавших договор о КМО. Важно: проведения одной лишь инвентаризации недостаточно. После выявления недостачи лицу или комиссии, уполномоченным приказом руководителя, или самому руководителю необходимо провести служебное расследование по факту происшествия со взятием объяснений со всех заинтересованных лиц и вынесением квалифицированного заключения. Отсутствие такого расследования впоследствии может послужить основанием для отказа в удовлетворении иска<sup>5</sup>.

Я думаю, что нет особой необходимости останавливаться на добровольном возмещении ущерба сотрудниками организации. Тут, вроде, все понятно. Следует лишь помнить, что степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется по соглашению между работниками и работодателем (ст. 244 ТК РФ).

Гораздо более актуальным представляется вопрос о взыскании ущерба в судебном порядке. И поверьте практику: для работодателя путь судебного разбирательства с членами коллектива — тяжелый и тернистый путь. По-

<sup>5</sup> Определение СК по гражданским делам Приморского краевого суда от 24 сентября 2012 г. по делу N 33-8310

стараюсь максимально осветить проблемы, которые могут возникнуть у работодателя при обращении в суд. Напомню, кстати, что дела по трудовым спорам:

- подсудны районному суду;
- при подаче иска работодатель обязан оплатить государственную пошлину в полном размере;
- срок подачи искового заявления — в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба;
- судья не вправе отказать в принятии искового заявления по мотиву пропуска работодателем годичного срока, исчисляемого со дня обнаружения причиненного ущерба;
- при наличии уважительных причин пропущенный срок может быть восстановлен<sup>6</sup>.

В суде работодатель должен будет доказать: отсутствие обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника; противоправность поведения (действия или бездействие) причинителя вреда; вину работника в причинении ущерба; причинную связь между поведением работника и наступившим ущербом; наличие прямого действительного ущерба; размер причиненного ущерба; соблюдение правил заключения договора о полной материальной ответственности. И только когда все эти доказательства будут предъявлены, работник вынужден будет доказывать отсутствие своей вины в причинении ущерба<sup>7</sup>.

Кстати, интересный нюанс: норма о том, что работник сам должен доказывать отсутствие вины, оспаривалась в Конституционном суде РФ, т.к., якобы, устанавливала презумпцию виновности. Однако суд отказал в удовлет-

<sup>6</sup> Ст. 392 ТК РФ, пункты 2, 3 Постановления Пленума Верховного суда РФ от 16.11.2006 N 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю».

<sup>7</sup> Пункт 4 Постановления Пленума Верховного суда РФ от 16.11.2006 N 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю».

ворении жалобы, указав, что ч. 3 ст. 245 ТК РФ «не может рассматриваться как нарушающая права работника, поскольку позволяет при определении степени вины члена коллектива (бригады) учесть конкретные обстоятельства, в частности, добросовестное исполнение работником обязанности по обеспечению сохранности вверенного ему имущества»<sup>8</sup>.

Следующее, с чем придется столкнуться работодателю — работник не может быть привлечен к материальной ответственности, если ущерб возник в силу обстоятельств непреодолимой силы или нормального хозяйственного риска. Кроме того, необходимо будет доказать, что работодатель принял все меры к обеспечению сохранности имущества<sup>9</sup>. Кстати, по последнему основанию суды довольно часто становятся на сторону работника<sup>10</sup>. Из этого следует вывод: хозяину предприятия ни в коем случае не стоит успокаиваться после заключения договора о КМО, а следует максимально озаботиться сохранностью своего имущества. В комплекс мер по такой сохранности, по моему мнению, входят: обеспечение к доступу к ТМЦ только материально ответственных лиц, в т.ч. ведение журнала открытия и закрытия склада (магазина); установка видеонаблюдения и сигнализации, ежедневный контроль над движением ТМЦ со стороны руководителей коллектива и систематическое проведение инвентаризаций.

Размер взыскиваемой суммы определяется в соответствии со ст. 246 ТК РФ и Постановлением Пленума Верховного суда РФ от 16.11.2006 N 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю». Следует помнить, что согласно положений ст. 238 ТК РФ, подтвержденных определением Верховного суда Российской Федерации от 19.11.2009 г. N 18-В09-72, работник обязан возместить работодателю реальный ущерб, но не обязан возмещать его упущенную выгоду. Неверное исчисление ущерба,

<sup>8</sup> Определение КС РФ от 24.06.2008 г. № 349-О-О

<sup>9</sup> Ст. 239 ТК РФ, пункт 5 Постановления Пленума Верховного суда РФ от 16.11.2006 N 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю».

<sup>10</sup> См. апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного суда Республики Хакасия от 24 июля 2012 г. по делу № 33-1590/2012.



например, вследствие недобросовестно проведенной инвентаризации, может послужить основанием для отказа в удовлетворении иска<sup>11</sup>.

Резюмируя заключительную часть статьи, позволю себе еще раз напомнить основные ошибки, которые могут быть допущены работодателем при работе с договорами о КМО:

- одновременно заключены два договора об ИМО и КМО;
- в организации отсутствует штатное расписание и перечень должностей и работ, при выполнении которых может вводиться полная коллективная (бригадная) материальная ответственность;
- не издан приказ о введении КМО, и работники за два месяца не уведомлены о предстоящих изменениях организационных условий труда;
- перед подписанием договора не проведена инвентаризация и не составлен акт о передаче ТМЦ;

**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](mailto:TP@TOP-PERSONAL.RU)**

БИЗНЕС ИДЕИ    БИЗНЕС РЕШЕНИЯ    БИЗНЕС ТЕХНОЛОГИИ    БИЗНЕС ПРОЦЕССЫ

# УП УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

## ПОДПИШИТЕСЬ

на журнал УП на 2017 год:

и получите в подарок электронную подписку на журналы:  
«Коммерческие споры» — «Секретарское дело» —  
50 лучших деловых книг США и Европы

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



С КАЖДЫМ НОМЕРОМ

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



ПАКЕТ «ЛЮКС»  
В ЧЕСТИ 20-ЛЕТИЯ

Подписка на почте или в любом агентстве, подключить электронную подписку вы можете, направив заявку на наш адрес: [tp@top-personal.ru](mailto:tp@top-personal.ru)



Ольга Байдина

# Двойной надзор за исполнением трудового законодательства. Возможно ли это?

Вопросам соблюдения трудовых прав граждан со стороны органов государственной власти и органов местного самоуправления всегда уделялось повышенное внимание. Федеральная инспекция труда, официально осуществляющая от имени государства надзор за соблюдением трудовых прав граждан, вместе с тем осуществляет свою деятельность не в одиночестве, а во взаимодействии с федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, органами прокуратуры, профессиональными союзами (их объединениями), объединениями работодателей, другими организациями.

В перечне, приведенном в п. 6 Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 01.09.2012 № 875, сегодня нас интересует прокуратура и роль данного правоохранительного органа в осуществлении Государственной инспекцией труда своей деятельности.

В рамках своих полномочий, предусмотренных Федеральным законом «О прокуратуре», прокурорские работники осуществляют надзор за исполнением органами государственной власти, органами местного самоуправления, некоммерческими организациями, их должностными лицами требований федерального законодательства. Полномочия реализуются следующими способами:

1) прокурорские работники городских, районных и специализированных прокуратур обобщают поступившие ежегодные планы проведения плановых проверок и направляют их в Генеральную прокуратуру РФ, которая формирует ежегодный сводный план проведения плановых проверок и размещает его на своем официальном сайте в срок до 31 декабря текущего календарного года;

2) на основании п. 3 ч. 2 ст. 10 Федерального закона «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществле-

нии государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» прокурор вправе выдать инспекции труда требование о проведении внеплановой проверки;

3) органы прокуратуры согласовывают проведение внеплановой выездной проверки работодателей при причинении вреда или при угрозе его причинения жизни, здоровью граждан, возникновении или угрозе возникновения чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера;

**НА ПРАКТИКЕ СУДЫ СТАЛКИВАЮТСЯ  
С НЕВЕРНЫМ ПОНИМАНИЕМ  
И ПРИМЕНЕНИЕМ ЗАКОНА КАК ИНСПЕКТОРАМИ  
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИНСПЕКЦИИ ТРУДА,  
ТАК И ПРОКУРОРСКИМИ РАБОТНИКАМИ**

4) прокуроры вправе возбудить дело об административном правонарушении в сфере труда и направить соответствующее постановление в инспекцию труда для рассмотрения вопроса о привлечении виновного к административной ответственности, что вытекает из административно-юрисдикционных полномочий инспекции.

**Важно!**

**Прокуратура не подменяет Государственную инспекцию труда в своей деятельности, осуществляя надзор за исполнением ее должностными лицами своих полномочий в рамках проверки обращений о нарушениях трудовых прав граждан. Таким образом, мы приходим к выводу, что в Российской Федерации осуществляется двойной надзор за соблюдением трудовых прав граждан.**

Идея, конечно, прекрасная, и количество выявленных нарушений обоими надзорными органами свидетельствует об эффективности такой модели надзора, но, к сожалению, на практике суды сталкиваются с неверным пониманием и применением закона как инспекторами Государственной инспекции труда, так и прокурорскими работниками.

**УМЫШЛЕННОЕ НЕВЫПОЛНЕНИЕ  
ТРЕБОВАНИЙ ПРОКУРОРА, ВЫТЕКАЮЩИХ  
ИЗ ЕГО ПОЛНОМОЧИЙ, УСТАНОВЛЕННЫХ  
ФЕДЕРАЛЬНЫМ ЗАКОНОМ, ОБРАЗУЕТ СОСТАВ  
АДМИНИСТРАТИВНОГО ПРАВОНАРУШЕНИЯ**

Например, решениями Московского городского суда от 29.02.2016 по делу № 4а-5521/2015, от 12.07.2016 по делу № 7-8198/2016, по делу № 7-8193/2016 отменены постановления о привлечении юридических лиц к административной ответственности по ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ.

Во всех рассматриваемых случаях постановлениями Главного государственного инспектора труда Государственной инспекции труда в г. Москве, принятыми на основании материалов, представленных органами прокуратуры, субъекты признаны виновными в совершении административного правонарушения с назначением наказания в виде штрафа.

В ходе проверки прокурором установлено, что юридическими лицами допущены нарушения ст. ст. 76, 212, 225 Трудового кодекса РФ и Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организации, утвержденного Постановлением Минтруда РФ от 13.01.2003 № 1/29 «Об утверждении порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций», а именно: допущены к работе (не отстранены от работы) должностные лица,

не прошедшие в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

В суде второй инстанции достоверно установлено, что члены комиссии по проверке знаний по охране труда работников прошли обучение в обучающих организациях федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в об-

**ПРОКУРАТУРА НЕ ПОДМЕНЯЕТ  
ГОСУДАРСТВЕННУЮ ИНСПЕКЦИЮ ТРУДА  
В СВОЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ОСУЩЕСТВЛЯЯ  
НАДЗОР ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ ЕЕ ДОЛЖНОСТНЫМИ  
ЛИЦАМИ СВОИХ ПОЛНОМОЧИЙ В РАМКАХ  
ПРОВЕРКИ ОБРАЩЕНИЙ О НАРУШЕНИЯХ  
ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН**

ласти охраны труда, что подтверждается представленными в суд удостоверениями о проверке знаний требований охраны труда, соответствующими протоколами заседания комиссий по проверке знаний по охране труда работников, копиями лицензий обучающих организаций. Данное обстоятельство также следует и из представленного в дело протокола заседания комиссии по проверке знаний по охране труда работников юридических лиц.

Постановления о привлечении к административной ответственности отменены за отсутствием состава административного правонарушения, производства по делам прекращены.

Отдельно остановимся на порядке взаимодействия прокурора и государственного инспектора по труду. Статьей 22 Федерального закона «О

прокуратуре Российской Федерации» предусмотрены полномочия прокурора требовать от руководителей и других должностных лиц органов государственной власти и органов местного самоуправления, органов военного управления, органов контроля, а также органов управления и руководителей коммерческих и некоммерческих организаций представления

**ПЕРЕДАВАЕМАЯ И ПРИНИМАЕМАЯ  
ФАКСИМИЛЬНОЙ СВЯЗЬЮ ИНФОРМАЦИЯ  
НЕ СЧИТАЕТСЯ ДОКУМЕНТОМ, ИМЕЮЩИМ  
ЮРИДИЧЕСКУЮ СИЛУ**

необходимых документов, материалов, статистических и иных сведений; выделения специалистов для выяснения возникших вопросов; проведения проверок по поступившим в органы прокуратуры материалам и обращениям, ревизий деятельности подконтрольных или подведомственных им организаций.

Умышленное невыполнение требований прокурора, вытекающих из его полномочий, установленных федеральным законом, образует состав административного правонарушения, предусмотренного ст. 17.7 КоАП РФ.

**Важно!**

**Требование прокурора в форме факсимильного сообщения или электронного сообщения может быть передано наряду с его направлением почтовой связью, а невыполнение требования прокурора, направленного в указанной форме, само по себе не образует объективную сторону состава административного правонарушения, предусмотренного ст. 17.7 КоАП РФ.**



Например: решением Нагатинского межрайонного суда города Москвы от 27.07.2015 и.о. руководителя Государственной инспекции труда в Московской области признан виновным и привлечен к ответственности по ст. 17.7 КоАП РФ. Основанием для привлечения к административной ответственности послужило неисполнение указанным должностным лицом направленного 08 апреля 2015 года в 18 часов 40 минут посредством факсимильной связи требования прокурора г. Долгопрудный о необходимости

**ПРОКУРОРЫ ВПРАВЕ ВОЗБУДИТЬ ДЕЛО  
ОБ АДМИНИСТРАТИВНОМ ПРАВОНАРУШЕНИИ  
В СФЕРЕ ТРУДА И НАПРАВИТЬ  
СООТВЕТСТВУЮЩЕЕ ПОСТАНОВЛЕНИЕ  
В ИНСПЕКЦИЮ ТРУДА ДЛЯ РАССМОТРЕНИЯ  
ВОПРОСА О ПРИВЛЕЧЕНИИ ВИНОВНОГО  
К АДМИНИСТРАТИВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ**

проведения в отношении ООО «\*\*\*» внеплановой проверки о нарушении Обществом трудового законодательства, о результатах которой следовало сообщить в прокуратуру г. Долгопрудный в срок до 24 апреля 2015 года.

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

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



**Татьяна Горошко**

# Папа вместо мамы дома с детьми: какие могут быть судебные споры

**Традиционно было принято считать, что при распределении домашних ролей мужчина становится добытчиком, а женщина — хранительницей очага и воспитателем детей. Однако сегодня мы наблюдаем изменения в традиционных представлениях и увеличение количества вариантов деления семейных обязанностей.**

Так, одним из таких вариантов все чаще становятся случаи, когда по каким-либо семейным причинам именно отец ребенка или уходит в отпуск по уходу за ребенком, или берет больничный на время болезни ребенка.

В нашей статье мы рассмотрим, на какие моменты нужно обратить внимание руководителям организаций для того, чтобы временная нетрудоспособность таких отцов не повлекла за собой трудностей для их работодателей, а также изучим, какие в настоящее время возникают судебные споры по этому поводу.

Сразу оговоримся, что в нашей статье мы будем рассматривать только случаи, когда речь идет об отцах, биологический и юридический статус которых совпадают. Если же отец «не вписан» в свидетельство о рождении или в такой роли выступает так называемый «гражданский муж» матери, не являющийся отцом ребенка, наши рекомендации в таких случаях не помогут. Причина этого кроется в том, что так называемые «граждански супруги», по сути, не являются таковыми, а значит и так называемый «гражданский муж» по отношению к ребенку гражданской жены ни родственником, ни членом семьи не является.

## РАССМОТРИМ ПЕРВУЮ СИТУАЦИЮ: ОТЕЦ БЕРЕТ ОТПУСК ПО УХОДУ ЗА РЕБЕНКОМ ДО 3 ЛЕТ.

Это право предусмотрено статьей 256 Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту статьи — ТК РФ): «Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком».

Говоря о реализации указанного права, необходимо отметить следующие нюансы, выработанные судебной и правоприменительной практикой:

1. Верховный суд Российской Федерации (далее по тексту статьи — ВС РФ) отмечает, что в случае возникновения спора одним из обстоятельств, которые необходимо выяснить, а, следовательно, и условием, которое

нужно соблюсти, является факт ухода за ребенком именно тем лицом, которое подает заявление о предоставлении отпуска по уходу за ребенком до 3 лет.

Это прямо предусмотрено в пункте 19 Постановления Пленума ВС РФ от 28.01.2014 №1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»: «...при разрешении спора об отказе в предоставлении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет отцу, деду (бабушке) либо

**САМО ПО СЕБЕ ПРАВО ОТЦА НА ОТПУСК ПО  
УХОДУ ЗА РЕБЕНКОМ НЕ ВЛЕЧЕТ ЗА СОБОЙ  
АВТОМАТИЧЕСКОЙ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ  
ПРЕДОСТАВИТЬ ЕМУ ТАКОЙ ОТПУСК**

*другому лицу суду необходимо проверять, осуществляет ли данное лицо фактический уход за ребенком и не предоставлен ли этот отпуск матери ребенка».*

2. Существуют некоторые специальности/работы/, виды деятельности, на которые часть 2 статьи 256 ТК РФ распространяет свое действие с ограничениями. Так, например, в обзоре законодательства и судебной практики ВС РФ за третий квартал 2007 года, утвержденном Постановлением Президиума ВС РФ от 07.11.2007, в разделе «вопрос 5» рассматривалась данная проблема применительно к сотрудникам органов внутренних дел. Аналогичное ограничение касается и военнослужащих. Конституционный суд Российской Федерации (далее по тексту статьи — КС РФ) в своем определении от 15.01.2009 № 187-О-О указал: «...не допускается совмещение военнослужащими мужского пола, проходящими военную службу по контракту, исполнения служебных обязанностей и отпуска по уходу за

ребенком для воспитания малолетних детей, что [...] обусловлено спецификой правового статуса военнослужащих [...] и необходимостью создания условий для эффективной профессиональной деятельности военнослужащих, выполняющих долг по защите Отечества».

Однако данную проблематику в рамках настоящей статьи мы рассматривать не будем.

### **Важно!**

Указанное ограничение в настоящее время остается действующим и законным, несмотря на то, что Постановлением Большой палаты Европейского суда по правам человека по жалобе №30078/06 Страсбургский суд признал такое ограничение дискриминационным и непропорциональным, отметив, что он [суд] «находит... неубедительным»... аргумент... заключающийся в том, что массовый уход военнослужащих в отпуска по уходу за своими детьми негативно скажется на обороноспособности страны и эффективности управления ее вооруженными силами». Однако вопросы правового статуса решений международных судов оставим за пределами нашей статьи.

3. Само по себе право отца на отпуск по уходу за ребенком не влечет за собой автоматической обязанности работодателя предоставить ему такой отпуск. Необходимо соблюдение определенных условий, среди которых: неиспользование такого отпуска матерью ребенка (или иным родственником), а также невозможность осуществлять такой уход матерью и, как уже было указано выше, осуществление фактического ухода за ребенком именно отцом ребенка.

В этой связи интересным представляется дело, рассмотренное (на уровне апелляции) Верховным судом Республики Башкортостан 02.07.2015 (дело №33-11029/2015).

В указанном споре истец изначально обратился к своему работодателю с заявлением о предоставлении отпуска по уходу за ребенком до достижения им 3 лет, однако работодатель не только не предоставил отпуск, но и

не уведомил истца о результатах рассмотрения его заявления. После чего истец обратился в суд первой инстанции с требованиями о признании отказа в предоставлении отпуска по уходу за ребенком незаконным, обязанности предоставить отпуск по уходу за ребенком и взыскании компенсации морального вреда.

**«...НЕ ДОПУСКАЕТСЯ СОВМЕЩЕНИЕ  
ВОЕННОСЛУЖАЩИМИ МУЖСКОГО ПОЛА,  
ПРОХОДЯЩИМИ ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО КОНТРАКТУ,  
ИСПОЛНЕНИЯ СЛУЖЕБНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ И  
ОТПУСКА ПО УХОДУ ЗА РЕБЕНКОМ ДЛЯ ВОСПИТАНИЯ  
МАЛОЛЕТНИХ ДЕТЕЙ...»**

При рассмотрении дела была использована следующая аргументация:

*«...суд исходил из того, что*

- отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет предоставлен матери ребенка;*
- прерывание отпуска по личной инициативе матери не свидетельствует о возникновении у работодателя обязанности предоставить такой отпуск отцу ребенка;*
- доказательств фактического осуществления ухода за малолетним ребенком, обстоятельств, исключающих возможность ухода за ребенком матерью, истцом не представлено.*

*Кроме того, на момент обращения с заявлением о предоставлении отпуска по уходу за ребенком истец находился на больничном, что опровергает его доводы о фактическом осуществлении ухода за ребенком».*

На основании указанных выше доводов суд отказал истцу в удовлетворении его требований.

4. Ни ТК РФ, ни подзаконные нормативные правовые акты не содержат перечня документов, на основании которых работник должен доказать (или работодатель проверить) факт ухода за ребенком. Следовательно, в

**НИ ТК РФ, НИ ПОДЗАКОННЫЕ НОРМАТИВНЫЕ  
ПРАВОВЫЕ АКТЫ НЕ СОДЕРЖАТ ПЕРЕЧНЯ  
ДОКУМЕНТОВ, НА ОСНОВАНИИ КОТОРЫХ  
РАБОТНИК ДОЛЖЕН ДОКАЗАТЬ (ИЛИ  
РАБОТОДАТЕЛЬ ПРОВЕРИТЬ) ФАКТ УХОДА  
ЗА РЕБЕНКОМ**

такой ситуации работодатель несет самостоятельно риски как необоснованного предоставления отпуска, так и риски возникновения диаметрально противоположной ситуации — необоснованного отказа в предоставлении отпуска со всеми вытекающими из этого правовыми последствиями.

На это обратил внимание правоприменитель в апелляционном определении Московского городского суда от 10.07.2015 по делу № 33-24263/2015 (несмотря на то, что в указанном споре истцом выступал дедушка ребенка, для нашей статьи спор будет интересен, так как материально-правовые обоснования исковых требований, по сути, в данных ситуациях аналогичны). Вот краткая суть дела:

*«Истец обратился суд с иском к ответчику об обязанности предоставить отпуск по уходу за ребенком, являющимся его внуком, до достижения им возраста 1, 5 лет.*

*[...] истцом в материалы дела представлены доказательства, свидетельствующие о том, что истец осуществляет фактический уход за внуком.*

*[...] ... нормативными актами не установлен перечень документов, подлежащих предоставлению работником работодателю в подтверждение фактического ухода за ребенком, а неиспользование отпуска по уходу за ребенком его родителями было подтверждено справками с места их работы, следовательно, оснований для отказа в предоставлении истцу отпуска по уходу за ребенком (внуком) у ответчика не имелось».*

## **РАССМОТРИМ СЛЕДУЮЩУЮ СИТУАЦИЮ: ОТЕЦ ПОЛУЧАЕТ ЛИСТОК ВРЕМЕННОЙ НЕТРУДОСПОСОБНОСТИ В СВЯЗИ С БОЛЕЗНЬЮ РЕБЕНКА В ВОЗРАСТЕ ДО 3 ЛЕТ.**

Порядок реализации указанной возможности определен в пункте 41 приказа Минздравсоцразвития России от 29.06.2011 №624н «Об утверждении порядка выдачи листков нетрудоспособности», согласно которому *при заболевании ребенка в период, когда мать (иной член семьи, фактически осуществляющий уход за ребенком) не нуждается в освобождении от работы (ежегодные оплачиваемые отпуска, отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, отпуск без сохранения заработной платы), листок нетрудоспособности по уходу за ребенком (в случае, когда он продолжает нуждаться в уходе) выдается со дня, когда мать (иной член семьи, фактически осуществляющий уход за ребенком) должна приступить к работе.*

На наш взгляд, это наиболее трудная ситуация для работодателей, так как в таких случаях часто имеют место ошибки лечебного учреждения (выдают больничный тогда, когда не имеют права этого делать, как, например, было указано в начале статьи, сожителю матери ребенка), а работодатель не знает и не может знать об этом (особенно в крупных структурах), однако несет негативные последствия — Фонд социального страхования Российской Федерации отказывает в возмещении работодателю выплаченных



работнику по таким «неправильным больничным» денежных средств. Однако не будем торопиться и рассмотрим варианты развития событий, исходя из существующей судебной практики:

1. Если отец (работник) предоставляет работодателю листок временной нетрудоспособности в связи с болезнью своего ребенка, не достигшего 3 лет, то работодатель (ни бухгалтер, ни сотрудник кадровой службы, ни иные ответственные лица) не обязан проверять, работает ли мать этого ребенка, а Фонд социального страхования РФ в свою очередь не имеет права отказать в возмещении работодателю выплаченных денежных средств.

Такая ситуация неоднократно рассматривалась судами, в том числе высшими. Вот только некоторые примеры судебной практики:

1.1. Дело №А50-20974/2012 (определение ВАС РФ от 11.12.2013 №ВАС-17630/13): ФСС РФ не доказал факт нахождения матери в отпуске по уходу за ребенком (иного члена семьи, фактически осуществляющего уход за ребенком), в связи с чем оснований для отказа в возмещении расходов общества на выплату пособий по временной нетрудоспособности не имелось.

1.2. Дело №А50-7098/2013 (на примере постановления ФАС Уральского округа от 26.02.2014 №Ф09-14928/13; определением ВС РФ от 27.08.2014 №309-ЭС14-36 отказано в передаче дела №А50-7098/2013 в Судебную коллегия по экономическим спорам ВС РФ для пересмотра в порядке кассационного производства данного постановления):

*Истец (юридическое лицо) обратился в арбитражный суд с заявлением о признании недействительным решения ФСС от [...] № [...] в части непризнания к зачету расходов на выплату страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности в связи с материнством в части суммы [...]., выплаченной гр. [...].*

*[...] Для правильного разрешения настоящего спора необходимо доказать факт болезни ребенка в возрасте до 7 лет, факт наличия родственных отношений и обстоятельства осуществления фактического ухода за ребенком.*

*В отношении спорного листа нетрудоспособности ни один из этих фактов, свидетельствующих о наступлении страхового случая, фондом не оспаривается.*

1.3. Дело №А50-20974/2012 (на примере постановления ФАС Уральского округа от 19.08.2013 №Ф09-7405/13; определением ВАС РФ от 11.12.2013 №ВАС-17630/13 отказано в передаче дела №А50-20974/2012 в

**РАБОТОДАТЕЛЬ НЕ ОБЯЗАН ПРОВЕРЯТЬ,  
РАБОТАЕТ ЛИ МАТЬ РЕБЕНКА, А ФОНД  
СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ РФ В СВОЮ  
ОЧЕРЕДЬ НЕ ИМЕЕТ ПРАВА ОТКАЗАТЬ  
В ВОЗМЕЩЕНИИ РАБОТОДАТЕЛЮ  
ВЫПЛАЧЕННЫХ ДЕНЕЖНЫХ СРЕДСТВ**

Президиум ВАС РФ для пересмотра в порядке надзора данного постановления). Не приняты к зачету расходы на выплату страхового обеспечения со ссылкой на то, что они не подтверждены документально, произведены на основании листков нетрудоспособности, выданных с нарушением установленного порядка. Суд аргументировал свое решение следующим образом:

*...фондом в материалы дела не представлено доказательств, подтверждающих факт нахождения матери ребенка в отпуске по уходу за ребенком (иного члена семьи, фактически осуществляющего уход за ребенком), суды пришли к правомерному выводу об отсутствии оснований для отказа фонда в возмещении расходов общества на выплату пособий по временной нетрудоспособности в связи с болезнью ребенка работникам — отцам детей.*

#### 1.4. Определение Верховного суда РФ от 09.02.2015 №10-КГ14-6:

*Истец обратился в суд с иском к своему работодателю о взыскании пособия по временной нетрудоспособности в связи с осуществлением ухода за больным ребенком. В обоснование исковых требований истец указал на то, что его супруга [...] находится в отпуске по уходу за ребенком — младшим сыном [...], старший сын [...] посещает детский сад.*

*В связи с болезнью старшего сына супруга находилась с ним на стационарном лечении в больнице с [...] по [...], а истец находился на больничном в связи с болезнью младшего сына с [...] по[...]*

*[...] суду для правильного разрешения спора следовало установить следующие юридически значимые и подлежащие доказыванию обстоятельства: факт болезни ребенка в возрасте до 7 лет, факт родственных отношений истца с ребенком и осуществление истцом фактического ухода за ребенком.*

*[...]*

*Судебная коллегия по гражданским делам ВС РФ определила дело направить на новое рассмотрение в суд первой инстанции.*

#### **Важно!**

Несмотря на приведенную выше в качестве примеров судебную практику в пользу работодателей, Фонд социального страхования РФ, к сожалению, зачастую по-прежнему продолжает отказывать в возмещении выплат по таким больничным. Следовательно, работодатели должны быть готовы к потенциальному спору с ФСС РФ при оплате работнику — отцу ребенка до 3 лет его временной нетрудоспособности из-за болезни ребенка.

1.5. Дело № 33-24492 (апелляционное определение Московского городского суда от 26.09.2014). В данном деле отцу ребенка был выдан листок временной нетрудоспособности в связи с болезнью ребенка, за которым он осуществлял уход, в то время как мать ребенка осуществляла уход за вторым ребенком, который также болел, однако работодатель неправо-

мерно отказал работнику в выплате пособия по временной нетрудоспособности:

*[...] В данном случае [...] отказ суда в выплате пособия по временной нетрудоспособности истцу со ссылкой на п. 40 Порядка от 29.06.2011 г. №624н неправомерен, основан на неправильном применении норм материального права.*

1.6. Дело №33-3639/2012 (апелляционное определение Верховного суда Удмуртской Республики от 13.11.2012):

В данном случае имел место отказ больницы в выдаче листа временной нетрудоспособности по болезни ребенка. После рассмотрения спора суд отказал истцу в удовлетворении его требований (о признании незаконным отказа в выдаче листка нетрудоспособности, возложении обязанности выдать листок нетрудоспособности, взыскании компенсации морального вреда).

На наш взгляд, этот спор представляет интерес именно по причинам отказа в удовлетворении исковых требования:

- в день обращения в больницу по причине заболевания истец не нуждался в освобождении от работы;
- на повторный осмотр истец с ребенком не явился, в связи с чем нуждаемость ребенка в постороннем уходе не подтверждена и основания для выдачи указанного листка отсутствовали.

Таким образом, можно сделать вывод, что правоприменитель защищает не только работников от значительного ухудшения их материального положения из-за болезни ребенка, но и работодателей от неправомерных требований работников.

2. Вторая ситуация с точки зрения правового регулирования является еще более сложной и проблемной для работодателей. Речь идет о случаях, когда листок временной нетрудоспособности приносит отец ребенка до 3 лет, но болеет не ребенок, а его мать, которая и осуществляет за ними уход.

Определенным показателем указанной сложности служит то обстоятельство, что данная проблема была рассмотрена еще 8 лет назад КС РФ. Однако ни сам суд не предложил однозначного решения, ни правоприменитель при последующем изменении законодательства и подзаконных актов. Итак, рассмотрим кратко постановление КС РФ от 06.02.2009 №3-П «По делу о проверке конституционности...»:

**ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬ ЗАЩИЩАЕТ НЕ ТОЛЬКО РАБОТНИКОВ ОТ ЗНАЧИТЕЛЬНОГО УХУДШЕНИЯ ИХ МАТЕРИАЛЬНОГО ПОЛОЖЕНИЯ ИЗ-ЗА БОЛЕЗНИ РЕБЕНКА, НО И РАБОТОДАТЕЛЕЙ ОТ НЕПРАВОМЕРНЫХ ТРЕБОВАНИЙ РАБОТНИКОВ**

[...]

*Осуществление ухода за малолетним ребенком — самостоятельный страховой случай, представляющий собой реализацию такого социального страхового риска, как материнство [...].*

**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](mailto:TP@TOP-PERSONAL.RU)**

## В номере:

№1  
2017

Стандарты в области автоматизации ДОУ

Роль нормативных актов при внедрении информационных технологий в социальном управлении

Организация работы с обращениями граждан в военной прокуратуре Каспийской флотилии

Особенности документирования работы частного кадрового агентства

Документирование процедуры государственной итоговой аттестации в вузе

Документирование института наставничества в кадровых службах

Надо ли увеличивать сроки хранения документов?

Судебная ответственность при утрате документов

Как оформить снятие дисциплинарного взыскания

При поддержке:



**Павел Хлебников**

# Неоднократность при увольнении за систематическое неисполнение указаний руководителя. Мнения судов

Проанализировав судебную и правоприменительную практику в целом, при рассмотрении вопросов увольнения за систематическое неисполнение указаний руководителя нельзя оставить без внимания тот факт, что многие работодатели нарушают порядок увольнения нерадивых работников, в том числе применяют исключительный вид наказания при первом же установленном систематическом неисполнении указаний.

Такой подход является незаконным с точки зрения трудового права РФ и как минимум ошибочным с точки зрения управления предприятием.

В прошлых статьях мы обращались к процедуре увольнения за систематическое неисполнение указаний и определили наиболее частые ошибки. Но одна ошибка заслуживает особого внимания, и мы поговорим о ней отдельно. Она встречается часто и порождает много судебных споров, которые разрешаются не в пользу работодателя.

Итак, **неоднократность в действиях работника, не исполняющего указания** (далее неоднократность), — основной квалифицирующий признак при увольнении по этому основанию. Трудовой кодекс РФ и Постановление Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2 дают нам понятие неоднократности. Под неоднократным неисполнением трудовых обязанностей понимается повторное нарушение работником трудовой дисциплины при наличии неснятого и непогашенного дисциплинарного взыскания (п. п. 33, 34 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2). Применение увольнения за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей возможно только при наличии неснятого и непогашенного дисциплинарного взыскания. В этом суть неоднократности — работник должен нарушить указания руководителя и не исполнить возложенные на него трудовые обязанности два и более раз. Поведение работника и его отношение к трудовым обязанностям должно иметь вид системы, именно это придется доказывать работодателю в суде при возникновении спора.

Обзор и анализ судебной практики по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ показывают, что работодатели не всегда принимают во внимание принцип неоднократности и увольняют работников при первых же зафиксированных нарушениях. Чаще всего работодатель руководствуется тем, что такое нарушение уже не первое со стороны работника, однако оставляют без внимания тот факт, что ранее фиксация аналогичных нарушений должным образом не производилась. Это одна из самых распространенных ошибок, которая неминуемо ведет к восстановлению работника и всевозможным негативным последствиям для предприятия. Для удобства восприятия разделим



их на две группы: материальные и процессуальные. Материальные ошибки — те, которые допущены работодателем и влекут нарушение норм трудового права; процессуальные ошибки в приказе — те, которые допущены при оформлении приказа об увольнении.

**ПОВЕДЕНИЕ РАБОТНИКА И ЕГО ОТНОШЕНИЕ  
К ТРУДОВЫМ ОБЯЗАННОСТЯМ ДОЛЖНО  
ИМЕТЬ ВИД СИСТЕМЫ, ИМЕННО ЭТО ПРИДЕТСЯ  
ДОКАЗЫВАТЬ РАБОТОДАТЕЛЮ В СУДЕ  
ПРИ ВОЗНИКНОВЕНИИ СПОРА**

1) Рассмотрим материальные ошибки и ситуации, когда суды становятся на сторону работника и восстанавливают его на работе в спорах о неоднократности:

**1. Увольнение применяется за первое неисполнение должностных обязанностей (указаний руководителя) либо ранее объявленные приказы признаны незаконными.**

Нужно помнить, что трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Суды едины во мнении, что, увольняя работника за неисполнение обязанностей в первый раз, работодатель нарушает закон (Апелляционное определение Верховного суда РФ от 09.11.2012 N 60-АПГ12-7). К этому же можно отнести и тот случай, когда приказы о ранее наложенных дисциплинарных взысканиях признаны судом незаконными. То есть ранее наложенные взыскания утрачивают свою силу, в следствие чего неоднократность в действиях работника исключает

ется. Поскольку дисциплинарные взыскания в виде замечания и выговора были наложены с нарушением требований закона, работник подлежит восстановлению в прежней должности (Апелляционное определение Верховного суда Республики Тыва от 17.07.2013 по делу N 33-685/2013).

## **2. Увольнение за проступки, за которые к работнику уже были применены дисциплинарные взыскания.**

Применение двух дисциплинарных взысканий за один проступок противоречит принципу недопустимости привлечения к ответственности повторно за одно правонарушение. Этот принцип закреплен ст. 193 ТК РФ. Если приказ об увольнении издан не на основании новых фактов неисполнения или ненадлежащего исполнения работником должностных обязанностей, а в связи с нарушениями, за которые к нему уже были применены дисциплинарные взыскания, то это нарушает принцип одно нарушение — одно наказание. Следовательно, данный приказ вынесен с нарушением требований ч. 5 ст. 193 ТК РФ, предусматривающей применение за каждый дисциплинарный проступок только одного дисциплинарного взыскания (Апелляционное определение Волгоградского областного суда от 28.03.2013 по делу N 33-3290/2013).

Следует учитывать, что если на основании промежуточных результатов проверки к работнику было применено дисциплинарное взыскание в виде выговора, а по факту выявленных нарушений проверка продолжилась, то по окончании проверки работника по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ уволить нельзя. Фактически работник наказывается за один проступок и к нему уже применено дисциплинарное взыскание (Апелляционное определение Волгоградского областного суда от 28.03.2013 по делу N 33-3290/2013). Работодателю не стоит забывать о том, что длящимся дисциплинарным проступком считается проступок, не исправленный виновником после первичного дисциплинарного взыскания. Если работник, получивший выговор за нарушения в работе, невзирая на это продолжает регулярно нарушать одни и те же обязанности, то такой проступок считается длящимся, т.е. не пресеченным с помощью дисциплинарного взыскания. В этой ситуации работодатель может

реализовать свое право на дисциплинарное взыскание за деящийся дисциплинарный проступок при условии, что доказаны виновные действия работника. Доказывать деящийся характер дисциплинарного проступка предстоит работодателю, и он должен позаботиться о том, чтобы зафиксировать этот факт. При фиксации факта деящегося дисциплинарного нарушения не стоит искусственно дробить одно нарушение, к примеру: нарушение долж-

**СОЗДАНИЕ РАБОДАТЕЛЕМ ИСКУССТВЕННЫХ УСЛОВИЙ ДЛЯ УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКА ПУТЕМ ДРОБЛЕНИЯ ОДНОГО ДИСЦИПЛИНАРНОГО ПРОСТУПКА НА СОСТАВНЫЕ ЧАСТИ НЕ СООТВЕТСТВУЕТ ПОЛОЖЕНИЯМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА**

ностных обязанностей и ненадлежащее руководство вверенным ему структурным подразделением. Создание работодателем искусственных условий для увольнения работника путем дробления одного дисциплинарного проступка на составные части не соответствует положениям трудового законодательства (Апелляционное определение Ростовского областного суда от 09.08.2012 по делу N 33-9300).

**3. Увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, когда работник совершил дисциплинарные проступки, занимая одну должность, а уволен после перевода на другую должность.**

Существуют судебная практика, из которой следует, что увольнение в такой ситуации является неправомерным.

Вывод основан на том, что работник может быть уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ только с той должности, по которой он совершил дисципли-

нарный проступок при наличии дисциплинарного взыскания по той же должности. То есть, если работник переведен на другую должность постоянно, то у него уже другие должностные обязанности и функционал. Если после перевода на новую должность работник совершил дисциплинарный

**ВНУТРЕННЕЕ СОВМЕЩЕНИЕ И (ИЛИ)  
СОВМЕСТИТЕЛЬСТВО ОСТАВЛЯЕТ ВОЗМОЖНОСТЬ  
ПРИМЕНЕНИЯ ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ  
В ВИДЕ УВОЛЬНЕНИЯ И ЗАКРЕПЛЯЕТ ПРИНЦИП  
НЕОДНОКРАТНОСТИ ПРИ ПОВТОРНОМ НАРУШЕНИИ**

проступок впервые, то законных оснований для увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ у работодателя не имеется. Это самый спорный подход в трудовом праве и в судебной практике, однако пока суды руководствуются им как аксиомой, что и подтверждается многочисленными решениями (Определение Верховного суда РФ от 29.10.2009 N 5-В09-110, Апелляционное определение Московского городского суда от 24.12.2012 по делу N 11-28520/2012 и др.). Стоит упомянуть, что внутреннее совмещение и (или) совместительство оставляет возможность применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения и закрепляет принцип неоднократности при повторном нарушении.

**4. Увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, если после привлечения к дисциплинарной ответственности работодатель обнаружил другой проступок, совершенный работником ранее, чем применено первое взыскание.**

Судебная практика говорит о том, что увольнение в такой ситуации может являться незаконным.

Вывод основан на том, что в момент совершения проступка, который послужил основанием для увольнения, работник не имел действующих дисциплинарных взысканий. Таким образом, признак неоднократности совершения дисциплинарного проступка отсутствует. В этом плане показательно Апелляционное определение Оренбургского областного суда от 27.11.2012 по делу N 33-6788/2012. Работник заявил требования: признать

**ЕСЛИ ПОСЛЕ НАЛОЖЕНИЯ НА РАБОТНИКА  
ВЗЫСКАНИЯ В ВИДЕ ВЫГОВОРА РАБОТНИК  
ДИСЦИПЛИНАРНЫХ ПРОСТУПКОВ НЕ СОВЕРШАЛ,  
ТО УВОЛИТЬ ЕГО НЕЛЬЗЯ. ЗДЕСЬ СУДЫ ЧЕТКО  
ПРОВОДЯТ ЧЕРТУ — ДО И ПОСЛЕ**

незаконным и отменить приказ об увольнении. Обстоятельства дела: работница уволена по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей. Нарушение, послужившее поводом к ее увольнению, произошло до применения к ней дисциплинарных взысканий в виде выговоров.

Вывод и обоснование суда: увольнение неправомерно. Требования работницы удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Суд сделал вывод на основании п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ: увольнение возможно только за нарушения, на момент совершения которых работник имеет дисциплинарное взыскание. Нарушение трудовой дисциплины, за которое работник был уволен, было допущено до применения к ней дисциплинарных взысканий в виде выговоров. Следовательно, на момент совершения данного проступка она не имела дисциплинарных взысканий.

Если после наложения на работника взыскания в виде выговора работник дисциплинарных проступков не совершал, то уволить его нельзя. Здесь суды четко проводят черту — до и после. Нарушения должны быть после наложения дисциплинарного взыскания и никак иначе, в противном случае неоднократность отсутствует (Определение Московского городского суда от 16.11.2011 по делу N 33-36751).

#### **5. Увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ при обнаружении работодателем в один день нескольких нарушений работником трудовых обязанностей.**

Рассмотрим на примере определения, которым увольнение в данной ситуации признано неправомерным.

Кассационное определение Санкт-Петербургского городского суда от 25.01.2012 N 33-815

Требования работника: восстановить на работе.

Обстоятельства дела: работником было допущено три нарушения. О наличии оснований для ее привлечения к дисциплинарной ответственности по всем трем случаям работодатель узнал одновременно из одних и тех же документов. По двум первым нарушениям работнице объявлены выговоры, за третье нарушение применено дисциплинарное взыскание в виде увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Вывод и обоснование суда: увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции в части восстановления на работе оставлено в силе.

Увольнение последовало за нарушение, имевшее место на момент издания двух приказов о применении к работнице дисциплинарных взысканий. Все три приказа были направлены работнице одновременно. В связи с этим нельзя говорить о повторном нарушении трудовых обязанностей после применения к ней дисциплинарных взысканий или о том, что неисполнение или ненадлежащее исполнение работницей

трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение взыскания.

Вывод основан на том, что если одновременно выявлено несколько нарушений трудовых обязанностей и одни из них послужили основанием для наложения дисциплинарных взысканий в виде выговоров, а другие — для расторжения трудового договора, то взыскания, примененные до увольнения, не оказывают дисциплинирующего воздействия на работника.

## **ИНОГДА ПРОЦЕССУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ОФОРМЛЕНИЯ ДОКУМЕНТОВ СТАНОВЯТСЯ КРАЕУГОЛЬНЫМ КАМНЕМ В СУДЕБНЫХ СПОРАХ**

Таков основной состав материальных ошибок, допускаемых предприятием (работодателем) при увольнении сотрудника за неоднократное неисполнение указаний руководителя.

II) Теперь к вопросу о допущенных нарушениях при оформлении приказа об увольнении или наиболее частым процессуальным ошибкам в приказах.

Затронув тему увольнения за неоднократное неисполнение обязанностей, нельзя обойти вниманием и основной локальный акт, издаваемый работодателем об увольнении — приказ. Иногда процессуальные вопросы оформления документов становятся краеугольным камнем в судебных спорах. Тем более бывает обидно, когда из-за ошибки или незнания сотрудников допускаются чисто формальные нарушения в виде неуказания в приказе об увольнении тех или иных обстоятельств проступка, а часто нет указания и на сам проступок.

Суды исходят из следующего. Увольнение работника по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится по инициативе работодателя. Работодатель должен

доказать законность и обоснованность увольнения, а также соответствие тяжести совершенного работником проступка крайней мере дисциплинарной ответственности в виде увольнения. Отсутствие в приказе указания, какое конкретно нарушение трудовых обязанностей послужило основанием для применения к работнику взыскания в виде увольнения, является нарушением порядка применения дисциплинарных взысканий.

В приказе об увольнении по этому основанию помимо всех формальных признаков должны также присутствовать:

**1. Дата и состав (фабула, описание) дисциплинарного нарушения.**

Приказ будет являться незаконным и необоснованным, если в нем не указаны ни дата совершения дисциплинарного проступка, ни то, в чем конкретно заключается неисполнение работником должностных обязанностей (Апелляционное определение Липецкого областного суда от 19.06.2013 по делу N 33-1464/2013).

**2. Необходимо сделать ссылку на ранее наложенные взыскания.**

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

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





события | обзоры | анализ | советы | аналитика

# ЖИЛИЩНОЕ ПРАВО

февраль 2017

Подписные индексы по каталогу «Роспечать» — 79154, 79357

*Наталья Пластинина*

**Отделка квартир и домов будет обязательна**

*Татьяна Горошко*

**Взыскание убытков с Росреестра: судебные споры**

*Кирилл Антонов*

**Дарение или завещание квартиры родственникам**

*Анна Чепурова*

**Анализ судебных споров по ипотечным кредитам**

*Наталья Кофанова*

**Реализация имущества, залог**

*Роман Султанов*

**Актуальные вопросы отопления помещений и многоквартирных домов**

*Ирина Деревицкая*

**Вознаграждение Совета МКД — забота управляющей организации, или как Мы экономим**



Наталья Пластинина



Татьяна Горошко



Наталья Кофанова



Ирина Деревицкая



**Виктория Мариновская**

# Отказ в приеме на работу — не повод для суда

Нередко случается, что работодатель отказывает соискателю в приеме на работу.

При поиске кандидата на вакантную должность работодателем прежде всего оценивается реальный уровень владения профессиональными навыками. Это связано с тем, что малейшая ошибка при утверждении кандидата на вакантную должность может дорого обойтись не только организации, но и впоследствии другим ищущим работу в конкретной компании специалистам. Потери организации от таких неверных решений могут быть весьма значительными.

**«Ты на самом деле такой или просто притворяешься?..»**

**— Я в самом деле такой. Просто притворяюсь...»**

Руководитель организации прогнозирует, к каким видам деятельности кандидат способен тянуться еще, как он может справляться с психологическими трудностями. Может ли он не только слепо соглашаться со всем, что ему говорит руководство (если сотрудник всегда согласен с боссом, он бесполезен для бизнеса), но и в интересах компании, аргументировано уметь отстаивать свою точку зрения?

А иногда уже буквально с первых минут общения с кандидатом складывается ощущение и понимание того, подходит человек для работы в компании или нет. Соответствует ли уровень образования претендента, определяющий его личностные и профессиональные качества, а также его внешний вид, будущей должности? А уже потом, после беседы и интервьюирования, тестирования, проверки рекомендаций и послужного списка, руководством принимается решение — принимать ли этого соискателя на работу.

**«Мне не нужен помощник, который путает контрразведку с контрабандой...»**

В свою очередь, вероятность возникновения ситуации, когда отвергнутый соискатель присылает требование об объяснении причин отказа в приеме на работу, вполне имеет место быть.

Связано это зачастую с тем, что иногда кандидаты могут реально оценивать и анализировать свои профессионализм и опыт, иногда — нет.

Как правило, руководитель организации понимает, что образование — это вовсе не то, чему человека учили, а то, чему он научился, т.е. происходит оценка профессиональных и личностных характеристик будущего возможного сотрудника компании в едином комплексе.

Кандидат, которому не ответили приглашением занять вакантную должность, может считать, что потерял много времени, что надежды его оказались неоправданны и т.д.

**ВОПРОС О ТОМ, ИМЕЛА ЛИ МЕСТО  
ДИСКРИМИНАЦИЯ ПРИ ОТКАЗЕ В ЗАКЛЮЧЕНИИ  
ТРУДОВОГО ДОГОВОРА, МОЖЕТ РЕШАТЬСЯ  
ТОЛЬКО СУДОМ**

Безусловно, человека понять можно. Иногда соискатели после отказа продолжают работать над своими профессиональными навыками, улучшают образование, оканчивают дополнительные курсы, иным способом делают свою кандидатуру привлекательнее для будущих работодателей, руководствуясь известным постулатом о том, что успех не окончателен, а отказ не является фатальным: это храбрость — продолжить намеченный путь. А другие могут просто махнуть рукой, сказав что «не повезло». Третьи же, считающие себя бесосновательно непризнанными на желаемую должность, решают добиваться своей правоты и пишут жалобы в различные инстанции, подают заявления в суд.

**«Не падайте в обморок, но мы все под колпаком у Мюллера...»**

Анализируя претензии кандидатов, обращающихся с жалобами в Роструд, можно с легкостью выделить наиболее часто встречающиеся группы претензий.

Чаще всего присутствует жалоба кандидатов о «возрастном пороге»:

**«... Мне 48 лет, пытаюсь устроиться на работу,  
но мне отказывают, ссылаясь на мой значительный возраст.  
Куда и как можно обратиться с данной проблемой?..»**

В данном случае кандидату будет довольно сложно доказать, что работодатель отказал в приеме на работу по обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами данного работника.

**ЗАКОН ПРЕДПИСЫВАЕТ ОТНОСИТЬ ЗАКЛЮЧЕНИЕ  
ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С КОНКРЕТНЫМ  
ЛИЦОМ, ИЩУЩИМ РАБОТУ, ПРАВОМ, А НЕ  
ОБЯЗАННОСТЬЮ РАБОТОДАТЕЛЯ**

Под деловыми качествами работника понимают способности соискателя (а затем — работника) выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли).

А согласно действующему закону, который содержит лишь примерный перечень причин, по которым работодатель не вправе отказать в приеме на работу лицу, ищущему работу, вопрос о том, имела ли место дискриминация при отказе в заключении трудового договора, может решаться только судом. К тому же мощным аргументом является то обстоятельство, что закон предписывает относить заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, правом, а не обязанностью работодателя.

Что в этой ситуации делает соискатель? Ему законом дано право запросить с работодателя требование об объяснении причины отказа, причем в письменной форме и в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования. А потом он может обратиться в суд.

Вторая наиболее частая жалоба — наличие открытых вакансий, на которые не берут конкретного соискателя:

**«... в компании открыта вакансия, но в отделе кадров говорят, что они не ищут человека на нее. На этом основании отказывают в приеме на работу. Можно ли оспорить такое решение?..»**

Верховный суд в данной ситуации встает на сторону работодателя, поскольку, с одной стороны, заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя, а с другой стороны, законодатель определил, что руководитель организации в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения, такие как подбор, расстановка, увольнение персонала.

К тому же Трудовой кодекс не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности или работы немедленно по мере их возникновения. И кандидату придется доказывать, делалось ли работодателем предложение об имеющихся у него вакансиях (например, сообщение о вакансиях передано в органы службы занятости, помещено в газете, объявлено по радио, оглашено во время выступлений перед выпускниками учебных заведений, размещено на доске объявлений), велись ли переговоры о приеме на работу с данным лицом и по каким основаниям ему было отказано в заключении трудового договора.

В данной ситуации главное — своевременно вносить изменения в штатное расписание, издавать приказы (распоряжение) руководителя организации или уполномоченного им на это лица для уточнения штатного расписания организации.

Также нередки ситуации, когда на работу пытаются устраиваться беременные женщины.

**«...Я на 4-м месяце беременности пришла устраиваться на работу консультантом в магазин одежды, но работодатель отказывает мне в трудоустройстве, говорит, что беременные им не нужны и что это портит имидж магазина. Как мне быть?..»**

С одной стороны, и работодатель, и работник понимают, что беременная женщина, во-первых, скоро выйдет в декрет, а, во-вторых, в силу объективных обстоятельств не всегда может уделять работе столько внимания, сколько лицо, не имеющее детей. И это не может не сказаться на результатах работы. С другой — работодатель не вправе отказать в приеме на работу женщине из-за беременности — это напрямую дискриминирующий фактор, об этом говорится в Пленуме Верховного Суда: «... необходимо учитывать, что запрещается отказывать в заключении трудового договора по обстоятельствам, носящим дискриминационный характер, в том числе женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей...»

В законодательстве сложилась ситуация из серии «люди хотят хорошей жизни, а им все время устраивают веселую», поскольку не всегда сразу можно определить, насколько кандидат подходит для выполнения конкретных функций — для этого его необходимо допустить до работы и оценить полученный результат. Именно для таких случаев в законе предусмотрена возможность включать в трудовой договор условие об испытании.

И именно это позволяет работодателю не бояться, что он принимает на работу неподходящего по деловым качествам сотрудника, поскольку он впоследствии может его уволить.

Запрет устанавливать испытательный срок для беременной женщины, действующий в системе с другими гарантиями, — палка о двух концах, поскольку ставит работодателя перед сложным выбором между двух вариантов: либо отказать беременной женщине в приеме на работу (что само по

себе, конечно, является незаконным), либо принять на работу без испытательного срока на свой страх и риск.

Выход в такой ситуации для работодателя — доказать тот факт, что он, как руководитель, отказал в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами данного работника, а не по каким-то иным мотивам и причинам. А потому такой отказ будет являться обоснованным.

Руководитель в данном случае может, опять же, сослаться на свободу выбора при заключении трудового договора. Также при оценке и выборе кандидата можно сослаться на ряд документов: например, на «Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих» (справочник содержит новые квалификационные характеристики должностей служащих, связанные с развитием рыночных отношений), на «Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих» (ЕТКС). ЕТКС, к примеру, содержит тарифно-квалификационные характеристики профессий рабочих, сгруппированные в разделы по производствам и видам работ независимо от того на предприятиях, в организациях какого министерства, ведомства эти производства или виды работ имеются.

***«Я принц, но временно работаю трубочистом...»***

Очень часто бывает и так, что внешний вид становится косвенной причиной отказа в заключении трудового договора. Как говорит один известный политик: «Всегда необходимо помнить простое правило — одеваться следует для той работы, которую вы хотите иметь, а не для той, которую имеете».

***«...Здравствуйте, муж приехал устраиваться на работу, менеджер ему заявил, что он ненормально выглядит и вообще похож на наркомана. Некоторое время назад брат мужа услышал то же самое в свой адрес. Как с этим бороться?..»***

В данном примере, похоже, подействовала аксиома — то, как ты выглядишь, заглушает то, что ты хочешь сказать. Вполне естественно, что



нездоровый и неряшливый вид человека напрямую может сказаться при общении с клиентами фирмы и негативно повлиять на работу. А надеяться на то, что руководитель будет оценивать только ваш характер и личность, не обратив внимания на то, как вы выглядите, лучше не стоит.

Что касается ответственности работодателя за вышеописанные действия, то тут следует напомнить об уголовном наказании, поскольку необоснованный отказ в приеме на работу по этим мотивам наказывается штрафом в размере до 200 тысяч рублей либо обязательными работами на срок до трехсот шестидесяти часов. Конечно, такие дела, скорее, экзотика, чем частая практика, но ведь и в ревматизм, и в любовь не верят до первого приступа. Поэтому лучше не дожидаться негативных последствий, а вовремя подстраховываться на этот случай.

### **С чем идут?**

Доводы у всех истцов в данной ситуации схожи.

И если то обстоятельство, что никто не жалуется, еще не говорит о хорошем качестве парашютов, то в своих жалобах истцы и их представители указывают, как правило, стандартные причины: предварительно истец получил устное согласие директора на трудоустройство; истец обладает необходимыми профессиональными знаниями и навыками для работы в должности, на которую он претендует; истец прошел соответствующее обучение; у него имеются поощрения, награждения; его бывшие коллеги характеризуют его положительно; он всегда отстаивал на работе свои права и права других работников и т.п.

Например, **Решение по делу № 2-161/2015 ~ М-34/2015 (Кандалакшский районный суд Мурманская область от 03.02.2015 г.)**.

Истец обратился в суд с иском к коммерческой организации, о признании незаконным отказа в приеме на работу.

В обоснование требований истец указал, что он обратился в компанию с заявлением о приеме на работу. При личной встрече с руководителем

компании соискатель получил устное согласие в приеме на работу. В дальнейшем ему было отказано в приеме на работу. Он направил заявление ответчику с просьбой дать письменный ответ о причине отказа в приеме на работу. Вскоре им был получен ответ, в котором указано, что основанием для отказа в заключении трудового договора является тот факт, что истец не обладает необходимыми профессиональными знаниями и навыками

**ТРУДОВОЙ КОДЕКС НЕ СОДЕРЖИТ НОРМ,  
ОБЯЗЫВАЮЩИХ РАБОТОДАТЕЛЯ ЗАПОЛНЯТЬ  
ВАКАНТНЫЕ ДОЛЖНОСТИ ИЛИ РАБОТЫ  
НЕМЕДЛЕННО ПО МЕРЕ ИХ ВОЗНИКНОВЕНИЯ**

для работы в должности, на которую он претендует. Истец посчитал, что данная аргументация для отказа в приеме на работу является необоснованным ограничением в трудовых правах, просил суд признать незаконным отказ в приеме на работу, обязать руководство компании заключить с ним трудовой договор с момента подачи заявления, взыскать с компании денежную сумму в его пользу в счет компенсации морального вреда, причиненного неправомерными действиями ответчика.

Суд, заслушав истца и его представителя, представителя ответчика, допросив свидетеля, изучив материалы дела, признал иски требования не подлежащими удовлетворению.

Самое интересное, что истец считал, что факт наличия положительной характеристики имеет правовое значения для разрешения судебного спора. С этим сложно согласиться, поскольку бывшие руководители и коллеги не наделены правом приема на работу в новую организацию, они не несут ответственность за эффективную экономическую деятельность предприя-

тия и рациональное управление имуществом предприятия, за соблюдение трудового законодательства.

Не менее опрометчиво истцу было полагать, что отказ в заключении трудового договора по основанию — отсутствие необходимых деловых качеств — следует признать отказом по дискриминационному основанию.

Что касается требований истцов, то они порой просто необъективны и не имеют под собой никакой правовой основы, как в деле **№ 2-18/2013 (2-2278/2012;) ~ М-2245/2012 от 14 января 2013 года (Кунгурский городской суд Пермского края)**.

Истец обратился в суд с заявлением. Он просил: признать недействительным отказ руководства организации в приеме его на работу; взыскать в его пользу моральный вред, а так же взыскать с ответчика в его пользу утраченный заработок (!) в связи с незаконным отказом в приеме на работу.

Безусловно, соискатель имеет право отстаивать свои нарушенные права, но все же необходимо реально смотреть на факты. Такая позиция истца несколько напоминает ситуацию всем известного кинофильма — «Ограбим — не ограбим...», не правда ли? Получится взыскать заявленные требования — хорошо, не получится и... ладно.

В рассматриваемом примере заявленные исковые требования истец обосновывал следующим: в газете, издаваемой в г. Кунгуре, было опубликовано объявление ответчика о приеме на работу. Истец на проходной в организации заполнил анкету, указав в ней, что желает устроиться на работу по объявленной вакансии, анкету передал сотруднику охраны. Истец полагал, что заполнение анкеты и передача ее сотруднику охраны считается официальным обращением о приеме на работу. Истец указывал, что ответчик не известил его ни по телефону, ни в письменной форме о причине отказа в приеме на работу, хотя впоследствии в газете продолжались публикации о приеме на работу по вышеуказанным вакансиям на рабочие места. В связи с чем истец полагает, что ответчик незаконно и необосно-

ванно по его деловым качествам отказал в приеме на работу. Письменного отказа в приеме на работу от ответчика он не получал.

Заслушав пояснения истца, исследовав письменные доказательства, суд не нашел основания для удовлетворения требований, заявленных истцом.

**«Ох и навар! Топор жирный попался — страсть!..»**

В случае удовлетворения требования истца судами взыскиваются с ответчика материальные затраты, связанные, например, с необходимостью прохождения медицинского освидетельствования с целью опровержения

**«ВСЕГДА НЕОБХОДИМО ПОМНИТЬ ПРОСТОЕ ПРАВИЛО: ОДЕВАТЬСЯ СЛЕДУЕТ ДЛЯ ТОЙ РАБОТЫ, КОТОРУЮ ВЫ ХОТИТЕ ИМЕТЬ, А НЕ ДЛЯ ТОЙ, КОТОРУЮ ИМЕЕТЕ»**

причины отказа в заключении трудового договора, а также компенсация морального вреда в связи с перенесенными им по вине ответчика нравственными страданиями.

Как правило, определяя размер компенсации морального вреда, суд, исходя из требований разумности и справедливости, принимает во внимание степень нравственных страданий истца, испытанных им вследствие необоснованного отказа в приеме на работу. Суд учитывает также имущественное положение лица, причинившего вред, его реальные возможности для выплаты компенсации. Пример: **решение, вынесенное судьей Псковского районного суда Псковской области от 03 февраля 2009 г.** по иску к организации о признании отказа в приеме на работу незаконным, взыскании материального ущерба и компенсации морального вреда.

В обоснование исковых требований истец пояснил, что он обратился к директору по вопросу трудоустройства. В приеме на работу было отказано в связи с нахождением соискателя в состоянии алкогольного опьянения. С данным решением истец был не согласен, поскольку в день трудоустройства был абсолютно трезв, что подтверждается протоколом медицинского освидетельствования.

**ТО ОБСТОЯТЕЛЬСТВО, ЧТО НИКТО  
НЕ ЖАЛУЕТСЯ, ЕЩЕ НЕ ГОВОРИТ О ХОРОШЕМ  
КАЧЕСТВЕ ПАРАШЮТОВ**

Суд решил исковое заявление удовлетворить частично — признать отказ в приеме на работу по причине нахождения его в нетрезвом состоянии незаконным, взыскать с организации в пользу истца в счет возмещения материального ущерба, в счет компенсации морального вреда, в возмещение затрат на уплату госпошлины.

**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](mailto:TP@TOP-PERSONAL.RU)**

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ЖУРНАЛ

# Секретарское Дело

[WWW.SEKRETARSKOE-DELO.RU](http://WWW.SEKRETARSKOE-DELO.RU)



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



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

№ 1 2017



**Умеет ли Трамп  
управлять?**



### **Е. Кравченко**

*руководитель отдела юридического  
обслуживания иностранного бизнеса группы  
консалтинговых компаний «Скиф Консалтинг»*

# **Особенности оформления на работу иностранных граждан**

**Очень часто работодатели избегают заключения трудовых договоров с иностранными гражданами. Вызвано это тем, что трудовые отношения между работодателем и работником — иностранным гражданином регулируются не только трудовым, но и миграционным законодательством, в связи с чем возникает необходимость оформления дополнительных документов при приёме на работу. При этом практически каждый работодатель слышал о размере штрафов за нарушение миграционного законодательства — в Москве и Санкт-Петербурге они могут достигать до 1 млн рублей.**

В действительности, не нужно отказываться от квалифицированного специалиста только по причине того, что есть особенности его приёма на работу. Необходимо изучить такие особенности самостоятельно либо обратиться за профессиональной помощью.

Прежде всего, необходимо определить, к какой категории иностранцев относится потенциальный работник. В соответствии с Федеральным законом от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (далее — Закон № 115-ФЗ) **существуют следующие категории иностранных граждан:**

- временно пребывающий в Российской Федерации иностранный гражданин — лицо, прибывшее в Российскую Федерацию на основании визы или в порядке, не требующем получения визы, и получившее миграционную карту, но не имеющее вида на жительство или разрешения на временное проживание;
- временно проживающий в Российской Федерации иностранный гражданин — лицо, получившее разрешение на временное проживание;
- постоянно проживающий в Российской Федерации иностранный гражданин — лицо, получившее вид на жительство.

Кроме того, особенности приёма иностранных граждан также распространяются на лиц без гражданства. Отдельно стоит выделить иностранца — высококвалифицированного специалиста.

**Рассмотрим особенности заключения трудовых договоров с иностранными гражданами.**

### **1. Разрешительные документы**

Для иностранных граждан из разных стран предъявляются различные требования по необходимости получения разрешительных документов для осуществления трудовой деятельности на территории РФ:

Согласно Закону № 115-ФЗ, иностранные граждане имеют право осуществлять трудовую деятельность на территории РФ на основании раз-



решения на работу либо патента. На практике работодатель принимает участие в оформлении разрешения на работу. В таком разрешении указывается наименование работодателя, дата выдачи разрешения на работу, срок его действия и указание на территорию, где работник может работать. Необходимо иметь в виду, что если работник уже трудоустроен, имеет разрешение на работу, то для работы у нового работодателя такому работнику нужно получать отдельное разрешение на работу.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С  
ИНОСТРАНЦЕМ НА СРОК ДЕЙСТВИЯ РАЗРЕШЕНИЯ  
НА РАБОТУ ЛИБО ПАТЕНТА БУДЕТ ЯВЛЯТЬСЯ  
НАРУШЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА**

Согласно ст. 13.3. Закона № 115-ФЗ, иностранные граждане, прибывшие в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы, могут осуществлять трудовую деятельность на основании патента (например, граждане Украины). Патент иностранный гражданин оформляет самостоятельно. При приёме на работу иностранного гражданина на основании патента необходимо проверить срок его действия и территорию, где работник может работать. Организация, расположенная в одном субъекте РФ, имеет право принять на работу иностранного гражданина, патент которого оформлен в другом субъекте РФ, в котором он планирует работать. Необходимо отметить, что в трудовом договоре должно быть закреплено место работы, находящееся на территории субъекта РФ, на территории которого оформлен патент.

С 2015 г. вступил в силу Договор о Евразийском экономическом союзе, согласно которому граждане республик Беларусь, Казахстан, Армения и Кыргызстан при трудоустройстве частично приравниваются к гражданам

Российской Федерации. У граждан ЕАЭС есть преимущество — не требуется получать разрешения на осуществление трудовой деятельности (п. 1 ст. 97 Договора о ЕАЭС).

Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, закреплены в главе 50.1 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (далее — ТК РФ).

**СУЩЕСТВУЕТ ВОЗМОЖНОСТЬ ЗАКЛЮЧЕНИЯ  
КОМПАНИЕЙ-РАБОТОДАТЕЛЕМ ДОГОВОРА  
С МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ О  
ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ИНОСТРАННОМУ РАБОТНИКУ  
ПЛАТНЫХ МЕДИЦИНСКИХ УСЛУГ**

Согласно ТК РФ трудовой договор между работником и работодателем должен быть заключён на неопределённый срок, заключение срочного договора допускается только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ. Таким образом, заключение трудового договора с иностранцем на срок действия разрешения на работу либо патента будет являться нарушением трудового законодательства. Как указано, трудовой договор должен быть заключён на неопределённый срок, истечение же срока действия разрешения на работу либо патента будет являться основанием для прекращения трудового договора.

Что касается документов, которые должны быть предоставлены иностранным работником, то кроме стандартных документов, указанных в ст. 65 ТК РФ, такой работник должен предоставить работодателю:

- договор (полис) добровольного медицинского страхования при заключении трудового договора с временно пребывающим в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства. Указанный полис может быть оформлен как на территории РФ, так и за границей (при условии покрытия территории РФ), при этом он должен обеспечивать оказание такому работнику первичной медико-санитарной помощи и специализированной медицинской помощи в неотложной форме. Также существует возможность заключения компанией-работодателем договора с медицинской организацией о предоставлении иностранному работнику платных медицинских услуг;

- разрешение на работу или патент, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, — при заключении трудового договора с временно пребывающим в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;

- разрешение на временное проживание или вид на жительство в Российской Федерации.

Данные указанных выше документов в обязательном порядке должны содержаться в трудовом договоре с иностранным гражданином.

## 2. Постановка на учёт и подача уведомлений

Кроме проверки разрешительных документов на работу иностранного гражданина и заключения трудового договора, у работодателя есть **обязанность по постановке иностранного гражданина на миграционный учёт и по подаче ряда уведомлений**, связанных с заключением трудового договора.

Работодатель при приёме на работу иностранного гражданина выступает для него принимающей стороной, в связи с чем, в соответствии с ч. 3 ст. 20 Федерального закона от 18.07.2006 № 109-ФЗ «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации» (далее — Закон № 109-ФЗ), он должен поставить данных иностранных

граждан **на учёт по месту пребывания**, то есть по своему юридическому адресу в течение семи рабочих дней с даты их прибытия на территорию РФ. В отношении высококвалифицированных специалистов данный срок составляет 90 дней (п. 4.1 ст. 20 Закона № 109-ФЗ).

Пунктом 2 ч. 1 ст. 23 Закона № 109-ФЗ предусмотрено, что иностранный гражданин снимается с миграционного учёта по месту пребывания при выезде из Российской Федерации, в связи с чем данный иностранный гражданин подлежит вновь постановке на миграционный учёт при прибытии к работодателю. Данная норма относится к пересечению любых государственных границ Российской Федерации, в том числе границ с Украиной и Белоруссией.

В отношении граждан Армении, Казахстана и Киргизии установлены удлинённые сроки миграционного учёта — их можно не ставить на учёт в течение 30 суток со дня въезда на территорию РФ (абз. 1 и 2 п. 6 ст. 97 Договора о ЕАЭС).

Для граждан Украины и Белоруссии этот срок составляет 90 дней (ст. 1 Соглашения между Правительством Российской Федерации и Правительством Украины о безвизовых поездках граждан Российской Федерации и Украины, заключённого в г. Москве 16.01.1997, ст. 3 Соглашения между РФ и Республикой Беларусь от 24.01.2006 «Об обеспечении равных прав граждан Российской Федерации и Республики Беларусь на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства на территориях государств — участников Союзного государства»).

Пунктом 8 ст. 13 Закона № 115-ФЗ установлена **обязанность работодателя уведомлять** территориальный орган федерального органа исполнительной власти в сфере миграции в субъекте РФ о заключении и прекращении (расторжении) трудового договора с иностранным гражданином в течение трёх рабочих дней с даты заключения или прекращения (расторжения) соответствующего договора. Для иных граждан, в частности имеющих гражданство РФ, то есть не являющихся иностранными гражданами в рамках Закона № 115-ФЗ, такое уведомление территориального органа

федерального органа исполнительной власти в сфере миграции в субъекте РФ не предусмотрено.

Кроме того, в отношении иностранных граждан — высококвалифицированных специалистов необходимо уведомить о фактической выплате зарплаты — ежеквартально, не позднее последнего рабочего дня месяца, следующего за отчётным кварталом (п. 13 ст. 13.2 Закона № 115-ФЗ).

Формы и Порядок подачи уведомления, а также правила заполнения бланка установлены Приказом ФМС России от 28.06.2010 № 147.

Необходимо учесть, что согласно п. 1 Указа Президента РФ от 05.04.2016 № 156 ФМС России, которая являлась федеральным органом исполнительной власти в сфере миграции, упразднена. Ее полномочия переданы МВД России (пп. «а» п. 2 Указа).

### **3. Заработная плата**

Нередко при заключении трудового договора с иностранным гражданином встаёт вопрос о том, возможно ли зафиксировать и выплачивать заработную плату в иностранной валюте.

В соответствии со ст. 131 ТК РФ выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

Согласно ст. 22 ТК РФ работодатель обязан в том числе обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности, выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

Статьей 132 ТК РФ предусмотрено, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, а не от

внешних экономических факторов, например таких, как колебания курса рубля Российской Федерации к иностранной валюте.

Таким образом, установление в трудовых договорах заработной платы в иностранной валюте с последующей выплатой в валюте Российской Федерации (рублях) не соответствует положениям ТК РФ.

**УСТАНОВЛЕНИЕ В ТРУДОВЫХ ДОГОВОРАХ  
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В ИНОСТРАННОЙ ВАЛЮТЕ  
С ПОСЛЕДУЮЩЕЙ ВЫПЛАТОЙ В ВАЛЮТЕ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ (РУБЛЯХ) НЕ  
СООТВЕТСТВУЕТ ПОЛОЖЕНИЯМ ТК РФ**

**Следующий немаловажный вопрос — размер НДФЛ и взносов в фонды по иностранным работникам.**

Согласно п. 1 ст. 224 Налогового кодекса РФ процентная ставка по НДФЛ составляет 13%. В случае, если работник не является налоговым резидентом РФ (находится на территории РФ менее 183 календарных дней в течение 12 следующих подряд месяцев), то из его зарплаты следует удержать налог исходя из ставки в 30% (п. 3 ст. 224 НК РФ). Однако из этого правила есть исключения.

Доходы от работы по найму, осуществляемой в РФ, полученные гражданами ЕАЭС, облагаются исходя из ставки 13% НДФЛ (ст. 73 Договора о ЕАЭС). Указанная норма действует начиная с первого дня работы граждан ЕАЭС на территории Российской Федерации (Письмо Минфина России от 24.04.2015 № 03-04-05/23651).

Для применения работодателем ставки налога в размере 13% в отношении доходов работника из ЕАЭС подтверждения не требуется (Письмо ФНС России от 10.06.2015 N ОА-3-17/2276@).

Также ставка НДФЛ в размере 13% применяется в отношении дохода от работы по найму высококвалифицированного специалиста независимо от того, является он налоговым резидентом или нет (п. 1, абз. 4 п. 3 ст. 224 НК РФ).

Ниже представлена таблица о размерах взносов в фонды по иностранным работникам:

Иностраннй гражданин	ПФР	ФОМС	ФСС
Временно пребывающий	22%	---	1,8%
Временно проживающий	22%	5,1%	2,9%
Постоянно проживающий	22%	5,1%	2,9%

Взносы в ФСС на страхование от несчастных случаев на производстве с выплат работникам-иностранцам (независимо от их гражданства и статуса) начисляются по тем же тарифам, что и работникам-россиянам.

Иностраннй гражданин – высококвалифицированный специалист, временно пребывающий на территории РФ, освобождается от уплаты взносов в фонды, за исключением взноса в ФСС на страхование от несчастных случаев на производстве.

Если же высококвалифицированный специалист имеет разрешение на временное проживание либо вид на жительство в РФ, то взносы в фонды составят 22% в ПФР и 2,9% в ФСС.

Социальное обеспечение (социальное страхование) трудящихся из государств ЕАЭС осуществляется на тех же условиях и в том же порядке, что и граждан государства трудоустройства (п. 3 ст. 98 Договора о ЕАЭС).

### **Ответственность за нарушение трудового и миграционного законодательства**

Согласно ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, влечёт предупреждение или наложение административного штрафа на

должностных лиц в размере от 1 000 до 5 000 рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от 1 000 до 5 000 рублей; на юридических лиц — от 30 000 до 50 000 рублей.

**ТК РФ НЕ ПРЕДУСМАТРИВАЕТ ВОЗМОЖНОСТЬ  
ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА О  
ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЕ С ИНОСТРАННЫМ  
ГРАЖДАНИНОМ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИМ ТРУДОВУЮ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ЗА ПРЕДЕЛАМИ ТЕРРИТОРИИ РФ**

Согласно ст. 18.15 КоАП РФ работодатели подлежат административному наказанию за следующие нарушения:

1. Привлечение к трудовой деятельности в РФ иностранного гражданина при отсутствии разрешения на работу либо патента, либо привлечение к трудовой деятельности по профессии, не указанной в разрешении на работу или патенте, либо привлечение иностранного гражданина к трудовой деятельности вне пределов субъекта РФ, на территории которого данному иностранному выданы разрешение на работу, патент или разрешено временное проживание

влечёт наложение административного штрафа на граждан в размере от 2 000 до 5 000 рублей; на должностных лиц — от 25 000 до 50 000 рублей; на юридических лиц — от 250 000 до 800 000 рублей либо административное приостановление деятельности на срок от четырнадцати до девяноста суток.

2. Неуведомление или нарушение установленного порядка и (или) формы уведомления о заключении или прекращении трудового договора



в срок, не превышающий трёх рабочих дней с даты заключения, прекращения договора

влечёт наложение административного штрафа на граждан в размере от 2 000 тысяч до 5 000 рублей; на должностных лиц — от 35 000 до 50 000 рублей; на юридических лиц — от 400 000 до 800 000 тысяч рублей либо административное приостановление деятельности на срок от четырнадцати до девяноста суток.

3. Нарушения, предусмотренные частями 1-3 настоящей статьи, совершенные в городе федерального значения Москве или Санкт-Петербурге либо в Московской или Ленинградской области, влекут наложение административного штрафа на граждан в размере от 5 000 до 7 000 рублей; на должностных лиц — от 35 000 до 70 000 рублей; на юридических лиц — от 400 000 до одного 1 000 000 рублей либо административное приостановление деятельности на срок от четырнадцати до девяноста суток.

4. Неуведомление или нарушение установленного порядка и (или) формы уведомления работодателем, привлекающими высококвалифицированных специалистов, об исполнении обязательств по выплате заработной платы высококвалифицированным специалистам

влечёт наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 35 000 до 70 000 рублей; на юридических лиц — от 400 000 до 1 000 000 рублей.

**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](mailto:TP@TOP-PERSONAL.RU)**



**Павел Хлебников**

# Изменение существенных условий труда: опасайтесь их изменения под давлением

Часто работодатели, не желая расставаться с работником, но и не имея возможности сохранить прежние условия труда, или не имея правовых оснований для расторжения договора, или выстраивая новый порядок работы предприятия (структурного подразделения), начинают разными способами подталкивать работников на недобровольные действия по внесению изменений в трудовой договор.

Как мы знаем, в случае необходимости изменения условий труда нужно изменить трудовой договор — основной документ, закрепляющий права и обязанности работника, его гарантии. Как и в любом другом договоре, законом предусмотрены условия, без которых договор считается недействительным. Такие условия называются существенными, хотя такое понятие сейчас напрямую не закреплено в Трудовом кодексе РФ. Ввиду их важности для работника, законодатель предусмотрел особый порядок изменения трудового договора.

В статье 57 ТК РФ закреплён исчерпывающий перечень существенных условий договора: место и дата начала работы; название профессии, специальности; должность, на которую поступает работник; права и обязанности работника и работодателя; характеристика условий труда (указание на вредные и опасные условия труда); режим труда и отдыха; условия оплаты труда; виды и условия социального страхования, если оно связано непосредственно с трудовой деятельностью и т. д.

Согласие работника на изменение условий трудового договора обязательно. Если работник отказывается продолжать трудовые отношения на новых условиях, то ему необходимо предложить все имеющиеся вакансии. Если предложенные места работника не устраивают, увольнение оформляется на основании п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Если работник согласен на изменение условий труда, с ним подписывается дополнительное соглашение и согласие на такое изменение оформляется, как правило, в письменном виде. Получение согласия на изменение условий ТК РФ не предусмотрено, но при возникновении трудового спора оно будет являться значительным подспорьем для работодателя. Такой порядок действия сторон трудового договора при его изменении закреплён в ТК РФ.

Часто работодатели, не желая расставаться с работником, но и не имея возможности сохранить прежние условия труда, или не имея правовых оснований для расторжения договора, или выстраивая новый порядок работы предприятия (структурного подразделения), начинают разными способами подталкивать работников на недобровольные действия по внесению

изменений в трудовой договор. Эти изменения, как правило, затрагивают существенные условия.

В этой ситуации работодатель часто допускает серьёзные ошибки, в результате чего его действия квалифицируются как давление. Давление при внесении изменений в трудовой договор недопустимо, ибо это противоречит основному принципу трудового договора и трудовых правоотношений в целом — принципу добровольности, который закреплён в Конституции и Трудовом кодексе РФ, нормах международного права. Как правило, работодатели используют незнание работником норм трудового права, а также надуманное последствие — увольнение.

При анализе судебной практики можно выделить несколько основных групп нарушений при оказании давления на работника. Рассмотрим несколько наиболее часто встречающихся.

## ОКАЗАНИЕ ДАВЛЕНИЯ ПРИ ПЕРЕВОДЕ НА ДРУГУЮ ДОЛЖНОСТЬ

Одна из причин изменения трудового договора — перевод на другую работу. Повышение и понижение в должности относится к переводам, требующим согласия работника. Перевод на другую работу по действующему трудовому законодательству допускается только с письменного согласия работника. Это общее правило, из которого законодатель делает исключения для случаев, предусмотренных ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ.

Согласно п. 16 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», в соответствии со ст.ст. 60 и 72.1 ТК РФ работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, а также переводить работника на другую работу (постоянную или временную) без его письменного согласия, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ.

Перевод на основании полученного от работника заявления соответствует порядку, установленному законом. Факт уменьшения зарплаты или недобросовестного исполнения обязанностей не свидетельствуют о давлении. Но очень часто суды рассматривают настойчивые предложения и требования работодателя о написании заявления о переводе как давление.

Пример из судебной практики

Решение № 2-825/2015 2-825/2015~М-655/2015 М-655/2015 от 07.10.2015 по делу № 2-825/2015 Верещагинского районного суда Пермского края. Главврач потребовал от санитарок написания заявления о переводе в другое подразделение больницы с изменением условий труда и понижением оклада, пригрозил увольнением. Решением суда приказы о переводе признаны незаконными.

## **ЧАСТО СУДЫ РАССМАТРИВАЮТ НАСТОЙЧИВЫЕ ПРЕДЛОЖЕНИЯ И ТРЕБОВАНИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ О НАПИСАНИИ ЗАЯВЛЕНИЯ О ПЕРЕВОДЕ КАК ДАВЛЕНИЕ**

Решением Ленинского районного суда г. Омска от 24.05.2011 № 2-1658/11 было удовлетворено требование работника об отмене приказа о переводе на нижеоплачиваемую работу, так как заявление о переводе истцом было написано не по собственному волеизъявлению, а под давлением и угрозой её непосредственного руководителя. Эти обстоятельства подтвердили в судебном заседании свидетели, которые слышали это и наблюдали лично. Суд пришёл к выводу, что истец написала заявление о переводе под психологическим давлением начальника, и приказ о переводе был признан незаконным.

## ОКАЗАНИЕ ДАВЛЕНИЯ ПРИ ИЗМЕНЕНИИ СРОКА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Указанное недобросовестное действие работодателя чаще всего допускается, когда нужно «скорректировать» сроки работы работника на предприятии, уменьшив срок, и тем самым освободиться от работника, т. е. фактически уволить его под давлением в связи с истечением срока трудового договора. Оказывая давление на работника при подписании данного соглашения, работодатель должен помнить, что в данном случае происходит увольнение под давлением. Увольнение под давлением в силу своей противоправной природы незаконно. Как и в первом случае, здесь будет отсутствовать принцип добровольности, то есть нарушены все основополагающие начала трудовых отношений, закреплённые в Конституции и ТК РФ.

Примеров признания увольнения под давлением незаконным в судебной практике масса. Всё зависит от того, как оказывалось психологическое давление при составлении того или иного документа. Это может быть:

**1. Обман и введение в заблуждение относительно совершаемых действий.** В данном случае, как правило, работодатель или его представитель просят совершить какое-то юридически значимое действие, к примеру, написать заявление об увольнении или подписать соглашение об изменении срока договора, и сообщают, что это единственный выход перевестись на работу к другому работодателю, который в свою очередь примет их на работу. В результате новый работодатель принимает на работу не всех. К примеру, в Определении Нижегородского областного суда от 14.07.2009 № 33-5168 по кассационной жалобе на решение Павловского городского суда об удовлетворении требований работника суд восстановил на работе работника и признал увольнение незаконным.

**2. Грубое давление при подписании документов, в том числе и об изменении срока.** Увольнение по инициативе работника (п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) предполагает его добровольное волеизъявление на прекращение трудовых отношений (ст. 80 ТК РФ, п. 22 Постановления Пленума Верхов-

ного Суда РФ от 17.03.2004 № 2). Давление со стороны работодателя с целью получения от работника заявления об увольнении исключает свободу его волеизъявления.

## **ДАВЛЕНИЕ ПРИ ИЗМЕНЕНИИ ТРУДОВЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ И ОПЛАТЫ ТРУДА**

Одно из самых распространённых оснований для понуждения работника к изменению трудового договора, и вместе с тем одно из самых спорных.

Необходимо сразу же отметить, что в судебной практике всё чаще встречается точка зрения, что, когда уменьшают обязанности сотрудника

**В БОЛЬШИНСТВЕ СЛУЧАЕВ ДЛЯ СУДА ВАЖЕН  
ФАКТ, ЧТО УМЕНЬШИЛИ ЗАРПЛАТУ**

и оклад, это говорит о том, что трудовую функцию также поменяли. Суды рассматривают её не только как наименование должности, но и как набор обязанностей работника. В большинстве случаев для суда важен факт, что уменьшили зарплату. Это также свидетельствует о том, что трудовая функция не сохранилась.

Такая позиция исходит из Определения ВС РФ от 16.05.2014 № 5-КГ14-14. В этом деле исключили не только обязанности, но и поменяли название должности. Нижестоящие суды применяют эту позицию и к ситуации, когда работнику уменьшили только обязанности.

Произвольное (не по соглашению сторон или не в связи с изменением организационных или технологических условий труда) уменьшение работодателем заработной платы незаконно (апелляционное определение Орловского областного суда от 14.11.2013 № 33-2525). Оно может повлечь

за собой не только взыскание работником недоплаченных сумм, но и материальную ответственность работодателя перед работником в виде обязанности уплатить проценты по ключевой ставке ЦБ РФ на сумму невыплаченной зарплаты (решение Октябрьского районного суда г. Самары от 30.08.2012 № 2-3208/12).

**В СУДЕБНОЙ ПРАКТИКЕ ВСЁ ЧАЩЕ ВСТРЕЧАЕТСЯ  
ТОЧКА ЗРЕНИЯ, ЧТО, КОГДА УМЕНЬШАЮТ  
ОБЯЗАННОСТИ СОТРУДНИКА И ОКЛАД, ЭТО  
ГОВОРИТ О ТОМ, ЧТО ТРУДОВУЮ ФУНКЦИЮ  
ТАКЖЕ ПОМЕНЯЛИ**

Кроме того, в такой ситуации не исключено привлечение работодателя и его должностных лиц к административной ответственности. Рассмотрим в качестве примера Определение Московского городского суда от 27.01.2016 № 4г-82/2016. После того как сотрудница проинформировала работодателя о своей беременности, её трудовые функции были существенно сокращены, а зарплата понижена. В уведомлении работодатель объяснил свои действия организационными изменениями, а именно оптимизацией организационно-штатной структуры компании и расходов на персонал путём структурной реорганизации и создания нового структурного подразделения, а также перераспределением должностных обязанностей. Сотрудница была вынуждена подписать дополнительное соглашение об изменении условий трудового договора, в силу которого менялись наименование её должности и размер оклада. Посчитав действия работодателя незаконными, сотрудница обратилась в суд. Отказывая истце в удовлетворении требований, суд первой инстанции исходил из того, что сотрудница выполняла должностные обязанности в соответствии с до-



полнительным соглашением об изменении условий трудового договора с уменьшением их объёма и размера заработной платы, что свидетельствует о добровольности изменения условий трудового договора с её стороны.

Апелляционный суд не согласился с этим и учёл объяснения сотрудницы, что дополнительное соглашение, уменьшающее её оклад и меняющее привычные трудовые функции, было подписано фактически под давлением работодателя, принял во внимание зависимое положение работника в рамках трудовых правоотношений. Именно поэтому суд сделал вывод о злоупотреблении со стороны работодателя предоставленными ему правами. Суд указал, что изменения в трудовом договоре инициировал работодатель. Работодатель имеет такое право, но только при изменении организационных или технологических условий труда и без изменения трудовой функции работника. Однако трудовая функция сотрудницы была существенно изменена: из её должностной инструкции были исключены практически все её должностные обязанности. Это свидетельствует о нарушении работодателем положений ст. 74 ТК РФ.

## ИЗМЕНЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИЛИ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ТРУДА И ДАВЛЕНИЕ

Данное основание порождает наибольшее количество трудовых споров и конфликтных ситуаций, зачастую разрешаемых лишь в судебном порядке. Данное обстоятельство единственное, когда не требуется согласие работника. Остановимся на нём более подробно.

Согласно ст. 74 ТК РФ в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определённые сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя. При этом не должна меняться трудовая функция работника (то есть его профессия, специальность, конкретный вид выполняемой им работы). В противном случае речь будет идти о переводе на другую

работу. Согласно ст. 74 ТК РФ о предстоящих изменениях определённых сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца. Работодатель — физическое лицо обязан сделать это не менее чем за 14 календарных дней (ст. 306 ТК РФ), а религиозная организация — не менее чем за 7 календарных дней (ст. 344 ТК РФ).

Это обстоятельство очень удобно, чтобы под видом изменения организационных или технологических условий труда изменить трудовой договор и (или) расстаться с работником. Чаще всего реализуется схема, когда работодатель предупреждает работника об изменении условий труда (технологических, организационных) и предлагает договор на новых условиях, которые невыгодны работнику, а после, в случае отказа, просто увольняет его по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Но не так всё просто. Пункт 21 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» относит к изменениям:

- технологических условий труда — изменение технологии работы или производства, введение в производство новых видов продукции, услуг, переоборудование производства и т. п.;

**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](mailto:TP@TOP-PERSONAL.RU)**



**Елена Алтухова**

HRD «Россельхозбанк»

# Удаленный труд сложно согласовать с ТК РФ



### **Какие перспективы вы видите у модели удаленного труда (УТ) для компаний?**

— Удаленный труд могут использовать преимущественно те компании, которые занимаются сетевым маркетингом, IT-технологиями и технологиями обслуживания, производством, а также клининговые и кейтеринговые компании. Сотрудникам тех компаний, которые работают непосредственно с клиентами или занимаются производственной деятельностью, на модель удаленного труда будет перейти сложнее. Думаю, со временем рынок труда в этом плане разделится на две части, и большую часть все-таки займет удаленное управление процессами.



### **Что тормозит процесс?**

— Технологии и наше законодательство. По удаленному доступу многие процессы будут противоречить трудовому законодательству. Например, прием, подписание договоров вживую, изменение условий труда и так далее — все это должно быть составлено в определенном формате и подписано в определенные сроки вживую. Сделать это на удаленном доступе сложно.



### **Действительно ли большое количество удаленных кандидатов дает компании возможность привлечения самых талантливых?**

— Не всегда. Если рассматривать IT-технологии, то талантливых людей можно найти на другом конце света. А если говорить про сетевой маркетинг, то таланты можно найти в другой области, другом городе. Если же рассматривать удаленную работу для компаний, которые занимаются бизнесом в конкретном регионе, то здесь возможность личного общения дает больше преимущества для привлечения более талантливых сотруд-

ников. Много зависит от территориального признака бизнеса и от его направления.



### **Трудозатраты на управление и отбор удаленных работников выше, чем при обычном стиле работы?**

— Не думаю, что затраты будут отличаться коренным образом. Сейчас информационные технологии развиваются семимильными шагами. Собеседование можно проводить в формате видеоконференций. И трудозатраты ниже, и есть альтернатива личной встрече, если кандидат находится территориально в другом месте.



### **Сочетание офисных работников и удаленных — какие проблемы таит это в себе или, наоборот, — синергии?**

— Проблема в том, что при удаленном труде нет межличностного общения с сотрудниками. Они не чувствуют внутреннего климата компании. А если это офисный работник, то он участвует в корпоративных мероприятиях, дышит климатом компании, что позволяет HR быстро и оперативно реагировать на изменение внутреннего климата, влиять на лояльность сотрудников, что в целом увеличивает производительность любого процесса.



### **На рынке уже есть большие компании совсем без офисов, но это торговля, СМИ, IT и дизайн... На этом все и остановится или вы видите перспективы и для других отраслей?**

— Не думаю, что в ближайшее время есть перспективы для банков или производств работать на удаленном доступе. Это связано с нашим законодательством, курирующими и контролирующими органами. Определенный перечень компаний не будет работать на удаленном доступе в бли-

жайшие лет 10 точно. Это прежде всего производственные компании и ряд финансовых структур.



**Какие перспективы для вашей компании вы видите в модели удаленного труда?**

— Есть централизованные функции. Например, функция операционного учета. Они могут быть реализованы в каком-то отдельном регионе — это будет удаленный доступ. Но вот все функции в банке перевести на удаленный доступ пока невозможно. Банк «Тинькофф» работает онлайн, но и они переходят на розничную торговлю, обслуживание банкоматов, то есть в бизнесе все равно есть люди, которые привязаны к определенному офису. Даже банк-онлайн со временем все равно пришел к тому, что нужны и стационарные офисы.



**«Юлмарт» первым внедрил полный онлайн HR (экономия и удобство для работников налицо). В ваши планы входит онлайн HR?**

— Нет, так как это будет в некоторых вопросах противоречить Трудовому законодательству. Многие вещи можно делать по удаленному доступу — ставить задачи, контролировать их выполнение. Но я уже говорила, что в законодательстве определены некоторые моменты, требующие присутствия сотрудника. Например, живая подпись работника. Тогда договора отправлять надо с помощью курьерской службы.

**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](mailto:TP@TOP-PERSONAL.RU)**

БИЗНЕС  
ИДЕИ

БИЗНЕС  
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС  
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС  
ПРОЦЕССЫ



**Удаленные  
работники — это  
другой мир, другая  
бизнес-культура**

*Евгения Попова, «HR Monster»*



**Нельзя коня  
научить  
летать...**

*Ольга Никитина, ГК «РегСтаэр»*



**Вероника Еликова**

HR-директор федерального мобильного оператора Yota

# Не каждая птица может перелететь Днепр





### **Какие перспективы вы видите у модели удаленного труда (УТ) для компаний?**

— На этот вопрос однозначного ответа нет. Очень многое зависит от специфики бизнеса, позиционирования бренда, корпоративной культуры компании, а также возможности и зрелости руководителя получать от удаленных работников результат. Есть как успешные примеры удаленной работы в компаниях, так и провальные.



### **Что тормозит процесс?**

— Как правило, причиной является неадекватное представление руководителя о процессе выстраивания работы с удаленными сотрудниками. Необходимо также четко понимать, позволяет ли специфика деятельности компании эффективно работать в режиме дистанционного управления, мотивировать и развивать сотрудников.



### **Действительно ли большое количество удаленных кандидатов дает компании возможность привлечения самых талантливых?**

— Я не считаю, что самые талантливые работают по большей части удаленно. Некоторые сотрудники гораздо более эффективны в офисе. Кроме того, есть функционал, который завязан на тяжелые внутрикорпоративные системы, доступ к которым возможен только в офисе.



### **Трудозатраты на управление и отбор удаленных работников выше, чем при обычном стиле работы?**

— Да, нам приходится обращать больше внимания на самоорганизованность кандидатов, выявлять их реальную возможность работать

дома, а не в офисе. У нас бывают случаи, когда кандидаты уверены, что работать удаленно — лучший вариант, но, приступив к работе, сотрудник понимает, что не всегда его ожидания соответствуют действительности.



### **Сочетание офисных работников и удаленных — какие проблемы таит это в себе или, наоборот, синергии?**

— Удаленные сотрудники могут чувствовать, что их обделяют вниманием, поэтому крайне важно их вовлекать в жизнь компании, и силы руководителя должны быть направлены и на это в том числе.



### **На рынке уже есть большие компании совсем без офисов, но это торговля, СМИ, IT и дизайн... На этом все и остановится или вы видите перспективы и для других отраслей?**

**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](mailto:TP@TOP-PERSONAL.RU)**



## **Иван Барышников**

руководитель юридической фирмы  
«БАРЫШНИКОВ и партнёры»  
baryshnikovfirm.com

# Что будет с работниками?

При старой редакции ГПК РФ иски о возмещении вреда работниками обязаны были предъявлять в суд по месту нахождения работодателя, что зачастую приводило к тому, что работник, ставший жертвой незаконного поведения работодателя, просто не мог защищать свои интересы в силу обширности территории нашей страны.

С огромными трудностями сталкивались работники, трудящиеся вахтовым методом, в том числе в районах Крайнего Севера: найм таких работников осуществляется по всей стране — от отдалённых деревень до городов федерального значения, после чего обычно происходит сбор в крупном городе, где происходит заключение трудовых договоров, а затем отправка на место работы. В таких случаях зачастую работники оказывались заложниками ситуации — в случае невыплаты заработной платы работодателем они, вернувшись домой, оставались без средств правовой защиты в связи с необходимостью предъявления исковых требований по месту регистрации компании-работодателя.<sup>1</sup>

Материалы судебной практики, сформулированные в последнее время, полностью изменяют подход к правилам определения подсудности для споров о восстановлении трудовых прав. Так, Волгоградский городской суд апелляционным определением от 10.11.2016 по делу № 33-15122/16, Московский городской суд апелляционным определением от 14.11.2016 по делу № 33-45193/16, Новосибирский городской суд апелляционным определением от 17.11.2016 по делу № 33-11854/16 последовательно называют вступившую в силу редакцию ч. 6 ст. 29 ГПК РФ основанием для принятия заявлений о восстановлении трудовых прав по месту жительства истца.

**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](mailto:TP@TOP-PERSONAL.RU)**

БИЗНЕС  
ИДЕИ

БИЗНЕС  
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС  
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС  
ПРОЦЕССЫ



*Сергей Козлов,  
«Мегаплан»*

# **Будущее за облачными программами управления бизнесом**

## **Обзор HR-журналов США за 2016 год**

*Анна Никонорова*



### **Нина Филоненко**

совладелец и директор по развитию компании «Экоокна», кандидат наук, предприниматель с 20-летним опытом

# **Быть или казаться — это давняя проблема**

Почему количество временного персонала в мире огромно, а в России его мало? Вопрос очень интересный и нетривиальный. Об этом в статье «Проблемы временного персонала в России» Богдана Нечаенко в № 6 журнала «Управление персоналом».

Основная причина, почему многие компании увольняют топ-менеджеров, — это потеря доверия. Причем доверия в широком смысле этого слова. Конечно, поймать на мелочах можно кого угодно, но с топ-менеджера спрос всегда совсем другой, поэтому и момент расставания часто проходит заметно для всего коллектива. У нас были прецеденты, когда мы увольняли

**ЕСЛИ В КАКОЙ-ТО МОМЕНТ МЫ ПОНИМАЕМ,  
ЧТО ТОП-МЕНЕДЖЕР НЕ ПОСПЕВАЕТ ЗА РОСТОМ  
КОМПАНИИ, ВЫПАДАЕТ ИЗ КОМАНДЫ И НЕ  
МОТИВИРУЕТ СОТРУДНИКОВ, МЫ РАССТАЕМСЯ**

топ-менеджера вместе с его командой, потому что ловили на воровстве. Да, мы за это получали негативные отзывы как о работодателе, но для компании подобные действия оказывались только во благо.

**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](mailto:TP@TOP-PERSONAL.RU)**

## **Людмила Кузенкова**

*Директор направления «Проекты аутсорсинга» /  
Outsourcing projects Director  
CONSORT Group*

Надо отметить, что мы наблюдаем неуклонный рост актуальности данной темы со стороны наших клиентов, что обусловлено нестабильностью экономической ситуации. Полностью согласны с комментарием Екатерины Гороховой, что клиенты все чаще обращаются к услуге привлечения временного персонала именно в поиске антикризисных решений.

Однако комментарий другого эксперта (HR-менеджер компании «ЭГО Транслейтинг» не совсем верно интерпретирует законодательство. Эксперт делит оформление сотрудников на соответствующее ТК РФ и временное, тогда как срочные трудовые договоры, так же как и бессрочные, оформляются в соответствии с ТК РФ. Обе формы договора дают работникам гарантии в соответствии с ТК РФ: оплачиваемый отпуск, оплачиваемый лист временной нетрудоспособности, отчисления в пенсионный фонд и т.д. Поэтому отказ от временной работы со стороны кандидатов старшего поколения никак не связан с опасениями потерять пенсионные отчисления. Даже по договору ГПХ делаются пенсионные отчисления. Сотрудники, имеющие срочный трудовой договор, также являются штатными сотрудниками компаний, как и сотрудники, имеющие бессрочный трудовой договор. В штате не состоят только работники, с которыми вообще не заключен договор, и зарплату они получают в конверте.

А вот возможности работодателя заключить с сотрудником срочный трудовой договор весьма ограничены ТК РФ. В статье на данную тему было бы полезно осветить эту сторону вопроса и пути нахождения решений биз-



нес-задач, соответствующих законодательству, риски ошибок, ведь целевой аудиторией журнала являются руководители бизнеса и службы управления персоналом. И, как показывают переговоры с клиентами, познания эйчаров в данной области очень расплывчаты, много пробелов в понимании того, что легитимно, а что несет в себе большие юридические и финансовые риски. Мы наблюдаем непонимание разницы между аутсорсингом и предоставлением персонала — возможности, особенности и ограничения предоставления данных услуг.



### **Юрий Вертопрахов**

*генеральный директор АО «Теплант»*

Конечно, ТОП-менеджеры — такие же люди, как все остальные сотрудники. Они могут делать ошибки, не справляться с поставленными задачами, не соглашаться с политикой новых собственников или не принять смены действующей политики компании и т.д. И тогда они, как и все, могут «отправиться на выход» по собственной инициативе или по инициативе работодателя. Думаю, в этой теме не стоит искать какую-то интригу — ее там нет. Каждый случай, действительно, индивидуален.



**Наталья Твердохлеб**

руководитель департамента персонала группы компаний «МИЭЛЬ»

# Сложно поймать ветер... Как и понять причины увольнения топов

**Очень сложно говорить о топ-менеджерах в целом, не учитывая таких показателей, как масштаб компании и роль топ-менеджера в структуре управления.**

В целом, согласна с исследованием. Особенно согласна с последним выводом в части того, что каждый случай увольнения топ-менеджера уникален и индивидуален. Очень сложно говорить о топ-менеджерах в целом, не учитывая таких показателей, как масштаб компании и роль топ-менеджера в структуре управления.

Безусловно, согласна с тем, что первый тезис (что увольняют крайне редко) — это миф. Недаром в Трудовом кодексе РФ есть отдельная статья, посвященная дополнительным основаниям для прекращения трудовых отношений с руководителем компании.

**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](mailto:TP@TOP-PERSONAL.RU)**



**Михаил Танский**

руководитель программы для автоматизации  
рекрутинга «Хантфлоу»

# Много мифов о причинах ухода топ-менеджеров — сигнал остроты темы

Гораздо чаще я наблюдал другую причину ухода топ-менеджеров. Это разногласие с владельцами или акционерами компании по поводу дальнейшей стратегии.

Арт-директор в крупных IT-компаниях — стратегическая единица, контролирующая создание продукта на всех этапах — от идеи до запуска. Однако иногда роль арт-директора сужается до статиста, рисующего под диктовку. Профессионала с амбициями это подталкивает к увольнению. Но уход руководителя после четырех лет работы в корпорации часто связан с желанием попробовать себя в собственном бизнес-проекте. В работе приобретает навык взаимодействия с топ-менеджментом, командой разработки, аудиторией и конкурентами. Этот опыт постепенно кристаллизуется в собственные идеи. А доступность инструментов дает уверенность в реализации самостоятельного и конкурентоспособного бизнеса.

## **МИФ 1. ТОП-МЕНЕДЖЕРОВ УВОЛЬНЯЮТ КРАЙНЕ РЕДКО**

Подбор топ-менеджмента, как правило, крайне тщателен, а результат работы можно оценить минимум на горизонте в полгода-год. Поэтому текучка в привычном виде среди топ-менеджеров маловероятна. Для бизнеса смена ключевых фигур — это большой стресс. Смена топов мешает достигать среднесрочных целей и расшатывает команду. Но это не значит, что топ-менеджеров не увольняют.

## **МИФ 2. ОСНОВНАЯ ПРИЧИНА УВОЛЬНЕНИЯ — ПЛОХИЕ ФИНАНСОВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ**

**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](mailto:TP@TOP-PERSONAL.RU)**

# КС

ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

# Коммерческие споры

№ 1 | 2017

Подписной индекс по каталогу РОСПЕЧАТЬ 36061



**Наследственные споры в отношении  
акций**

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

**Кибератаки**

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

**Проблемы оценки ущерба, причиненного  
кибератакой**

БИЗНЕС  
ИДЕИ

БИЗНЕС  
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС  
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС  
ПРОЦЕССЫ

WWW.TOP-PERSONAL.RU



# УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Восковые фигуры по заказу "Управление" - 7162, 7066, 7206;

№ 5  
(417)

2017

Главная тема номера: **КОУЧИНГ**



К. Шамбер

**Коуч и полиграф – это две параллели, которые по определению не должны пересекаться**

БИЗНЕС  
ИДЕИ

БИЗНЕС  
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС  
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС  
ПРОЦЕССЫ

www.TOP-PERSONAL.ru



Ведущий эксперт по оценке "Ресурса" – 7052, 7055, 7056

# УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

№ 6  
(418)

2017

Главная тема номера: ПСЕВДОТОПЫ

Главная тема номера:



Дмитрий Жирнов

**Псевдотопов роднит  
умение самопрезентации**



ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ЖУРНАЛ

# Секретарское Дело

[WWW.SEKRETARSKOE-DELO.RU](http://WWW.SEKRETARSKOE-DELO.RU)



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



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

№ 1 2017



## Умеет ли Трамп управлять?