



ТРУДОВОЕ ПРАВО

№ 6 (204)

ИЮНЬ 2017

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

Алексей Киселёв

Are we in the same boat?

Татьяна Кочанова

Недостача

Михаил Пресняков

Порядок и сроки выплаты заработной платы: проблемы правоприменительной практики

Ольга Байдина

Увольнение по соглашению сторон: стоит ли соглашаться?

Ольга Байдина

Судебные споры о службе в органах внутренних дел: материальные и процессуальные вопросы

Максим Михайловский

Трудовые правоотношения в космонавтике

Космонавты и МВД – статьи по специфике трудовых отношений в этом номере.

Обратите особое внимание на статью об увольнении по соглашению сторон...

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.

Иностранцы



Алексей Киселёв

Are we in the same boat?5

Изучив судебную практику по трудовым спорам с участием нерезидентов, постараемся сделать вывод о наличии или отсутствии специфики иностранных работодателей по сравнению с российскими...

Недостача

Татьяна Кочанова

Недостача19

Данная статья позволит выяснить, каким образом проводится процедура увольнения материально ответственного лица, какие документы необходимы, чтобы обязать такое лицо возместить ущерб, на какие аспекты следует обратить внимание как работодателю, так и работнику...

Зарплата



Михаил Пресняков

Порядок и сроки выплаты заработной платы: проблемы правоприменительной практики31

Комментируют Ольга Байдина, Роман Мансуров, Мария Бубнова, Ирина Деревицкая, Наталия Пластинина

Трудовым законодательством установлена обязанность работодателя уведомлять работника о размере оплаты труда, её составных частях и удержаниях из заработной платы. Данная обязанность реализуется посредством выдачи работнику расчётного листа, форма которого должна утверждаться работодателем с учётом мнения представительного органа работников...

Увольнение



Ольга Байдина

Увольнение по соглашению сторон: стоит ли соглашаться?57

Комментируют Татьяна Копылова, Наталья Твердохлеб
Вопросы, связанные с увольнением по соглашению сторон, не раз были предметом обсуждения практикующих юристов. В данной статье предлагается проанализировать споры с аннулированием договорённости о соглашении ещё на досудебной стадии...

Социальные вопросы

Герман Бойцов

Ответственность медучреждения за ошибки в лечении больных по договору с предприятием. Споры и советы компаниям (продолжение)75

Судебные споры



Ольга Байдина

Судебные споры о службе в органах внутренних дел: материальные и процессуальные вопросы95

некоторая неопределённость нормативного регулирования службы в полиции порождает многочисленные нарушения прав сотрудников, анализ некоторых из них предложен в данной статье...

Трудовой договор

Максим Михайловский

Трудовые правоотношения в космонавтике103

Некоторое время назад в прессе активно обсуждалась ситуация, связанная с тем, что российский отряд космонавтов покинули ряд видных представителей этой профессии...

Выпускающий редактор: Т. Ковалева
Главный редактор: А. Гончаров
Редакционная коллегия:
В. В. Алистархов, А. Бехметьев, О. Москалева,
Н. Пластинина, А. Сорокин

Ведущие эксперты:
М. Пресняков, Н. Пластинина,
А. Метелева, А. Герасимов, Л. Акатова,
А. Ковалев, А. Русин

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

**Эксперты журнала
от юридических компаний:**
Н. Рясина, ООО «Доверенный Советникъ»,
К. Иванчин, ЗАО Юридическая компания
«ИНМАР», **О. Дученко**, «Качкин и Партнеры»,
О. Баженов, «Корельский, Ишук, Астафьев и
партнеры», **С. Максимова**, «Клифф»,
И. Меньшикова, «ООО «1-й Консалт Центр»,
С. Одинцов, «Диалог права»

Дизайн-бюро: О. Корнилова
Верстка: О. Дегнер
Корректор: О. Трофимова
Главный бухгалтер: Н. Фомичева
Интернет-проект: П. Москвичев
Экспедиция: А. Митряков

**Подписные индексы
по объединенному каталогу:**
Роспечать: 47489 и 80995.
Урал-Пресс: 47489.
Вся пресса: 40610.
МАП: 99724 и 99586.

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

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

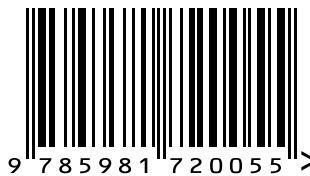
© «Трудовое право», 2017.

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

Адрес редакции:
117036, Москва, а/я 10.
E-mail: tp@top-personal.ru.
www.top-personal.ru.

Подписано в печать 20.05.2017.
Формат 60 x 90 1/8.
Печать офсетная. Бумага офс. № 1.
Печ. л. 15. Тираж 12 000.
Заказ № 62-26.
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





Алексей Киселёв

Are we in the same boat?

Любая иностранная фирма, прежде чем зайти на рынок другого государства, изучает его трудовое законодательство и судебную практику на предмет сходства со своим, а также возможных рисков, вытекающих из найденных различий. Для того чтобы правильно понять и учесть эти различия, необходимо изучить менталитет «принимающего» населения, его склад ума и трудовые традиции как предопределяющие факторы. Логично предположить, что работодатели иностранного происхождения в России будут спорить совершенно не о том, о чем спорят в своих родных странах. А вот о чем и с кем они спорят в России, пойдет речь в нашей статье. Изучив судебную практику по трудовым спорам с участием нерезидентов, постараемся сделать вывод о наличии или отсутствии специфики иностранных работодателей по сравнению с российскими.

ТРУДОВОЕ ПРАВО В ЕВРОПЕ

Трудовое право в Европе и США отличается от российского весьма существенно. Несмотря на то, что трудовое право в Евросоюзе стремится к унификации, регулируется одними и теми же хартиями, регламентами и директивами, внутри самой Европы правовые порядки различны. Обусловлено это исторически: государства бывшего СССР, страны СЭВ и Финляндия имеют более гуманное трудовое право применительно к работнику. Это проявляется прежде всего в порядке привлечения к дисциплинарной ответственности, который для стран бывшего соцлагеря можно описать как двухступенчатый, так как в большей части работника можно уволить только после второго нарушения дисциплины. При этом также существует и порядок так называемого увольнения с немедленным действием, которое применяется в случае таких грубых нарушений трудовой дисциплины, после совершения которых продолжение отношений с работником исключены. Такая схема сохраняется как не противоречащая ни Европейской социальной хартии (пересмотренной в 1996 г. в Страсбурге), ни другим международно-правовым актам, устанавливающим основные правила расторжения трудового договора (контракта).

В «старой» Европе удалось смягчить трудовое законодательство только благодаря активности профсоюзов. Традиционно трудовое право не отличалось от гражданского, и своим первоисточником имеет гражданские кодексы, нормы которых настолько обтекаемы, что требуется их последовательное казуальное толкование судами, чтобы на них можно было ориентироваться как на полноценный закон. В ФРГ дело так и обстоит: акты Федерального Конституционного суда и Верховного суда по трудовым спорам составляют основу трудового законодательства. Именно судебные акты этих инстанций в конечном счете дают понимание того, какое нарушение трудовой дисциплины есть *wichtiger Grund*, по мотивам которого можно уволить работника. Гражданские кодексы европейских стран вводят понятие *notice* (нем. *Kündigung*, рус. — уведомление), которое направляется увольняемому работнику в срок, который зависит от стажа работы у

данного работодателя. Срок дается для поиска новой работы, поэтому, как правило, работник освобожден от своих обязанностей. Но это действует в случае обычных нарушений дисциплины, дающих основание для увольнения, хотя и не носящих характер грубых.

**ЛОГИЧНО ПРЕДПОЛОЖИТЬ, ЧТО РАБОТОДАТЕЛИ
ИНОСТРАННОГО ПРОИСХОЖДЕНИЯ В РОССИИ
БУДУТ СПОРИТЬ СОВЕРШЕННО НЕ О ТОМ, О ЧЕМ
СПОРЯТ В СВОИХ РОДНЫХ СТРАНАХ**

Впрочем, после принятия первой редакции Европейской социальной хартии в начале 60-х годов прошлого века в Европе принято достаточно законов против несправедливых увольнений, которые содержат основания, по которым уволить нельзя.

Дополняют правовую картину и постановления Европейского суда по правам человека, устанавливающие нарушения Римской конвенции от 4.11.1950 г. и Протоколов к ней, допущенные при рассмотрении трудовых споров или принятии законов. Постановления ЕСПЧ дают представление, за что увольняют работников в Европе. Изучая их, можно убедиться, что условия труда в Европе существенно жестче, чем в России. Например, трудовое законодательство Испании предусматривает увольнение работника за оскорбление коллег, партнеров, руководства (дела Palomo Sanchez, Aguilera Chimenez), а законодательство Германии допускает применение канонического права католической церкви для увольнения работника религиозной организации, например, за супружескую неверность, выражение неканонических взглядов на аборты и т.п. (дела Obst, Schuth). Румыния показывает, как увольняют за использование аккаунта в мессенджере

для личных целей (Barbulescu), а Туманный Альбион отличился делом стюардессы против авиакомпании, отстранившей ее от работы за несоблюдение дресс-кода (Eweida and others).

С другой стороны, европейское право имеет то преимущество, что оно предполагает предельно подробное разделение обязанностей между работниками. Также можно отметить роль стандартов менеджмента качества, разработанные международной организацией по стандартизации ISO, которые выдвигают требования к локальному регулированию трудовых отношений.

С таким багажом иностранные предприятия из разных секторов экономики приходят в Россию в виде учреждаемых юридических лиц, как правило, обществ с ограниченной ответственностью и... начинают играть по российским правилам. В чем это проявляется, увидим ниже. Для наглядности мы взяли деятельность наиболее известных «иностранцев» в Москве, Санкт-Петербурге, Нижнем Новгороде, Казани и Екатеринбурге, занятых в разных сферах: от пищевой до финансовой.

НАЙДИТЕ ДЕСЯТЬ ОТЛИЧИЙ!

Москва

ООО «ИКЕА ДОМ» выступило ответчиком по иску работницы о возмещении вреда здоровью, причиненного несчастным случаем: после поднятия большого количества коробок с товаром на рабочем месте почувствовала резкую боль, в связи с чем обратилась за медицинской помощью. Несчастным случаем (производственная травма) комиссией по расследованию событие признано не было, так как был поставлен диагноз «заболевание». Суд был проигран. (По материалу апелляционного определения Мосгорсуда от 26 марта 2015 г. по делу N 33-6624.)

Предположительно ненадлежащая оплата времени служебных командировок главному исполнительному директору группы «Дойче Банк» в России привела в суд ООО «Дойче Банк». Иск и последующая жалобы оставле-

ны без удовлетворения в связи с пропуском срока исковой давности. (По материалу апелляционного определения Мосгорсуда от 4 августа 2015 г. по делу N 33-27284.)

Несогласие работника с увольнением по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за нарушение внутренних положений и виновном в допущении ситуации, угрожающей репутации работодателя-банка в связи с вовлечением в деятельность, обладающей повышенным риском легализации (отмывания)

**ПОСЛЕ ПРИНЯТИЯ ПЕРВОЙ РЕДАКЦИИ
ЕВРОПЕЙСКОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ХАРТИИ В НАЧАЛЕ
60-Х ГОДОВ ПРОШЛОГО ВЕКА В ЕВРОПЕ
ПРИНЯТО ДОСТАТОЧНО ЗАКОНОВ ПРОТИВ
НЕСПРАВЕДЛИВЫХ УВОЛЬНЕНИЙ, КОТОРЫЕ
СОДЕРЖАТ ОСНОВАНИЯ, ПО КОТОРЫМ УВОЛИТЬ
НЕЛЬЗЯ**

доходов, полученных преступным путем, и финансирование терроризма, а также отсутствие сотрудничества со стороны работника в ходе интервью, проведенных с работником без уважительных причин, вновь привело ООО «Дойче Банк» ответчиком в суд. Дело также проиграно в обеих инстанциях, так как коллегия не усмотрела ни нарушений порядка увольнения, ни порядка рассмотрения спора. (Из апелляционного определения Мосгорсуда от 14 ноября 2016 г. N 4г/10-12829/16.)

ЗАО «Москва-Макдональдс» также время от времени становится ответчиком. Так, в Тверской районный суд г. Москвы поступило исковое заявление, в котором истица обвиняла работодателя в понуждении к увольнению. За пропуском срока исковой давности дело проиграно. (По материалу

решения Тверского районного суда от 02.06.2016 02-815/16.) В другом деле по иску к ЗАО «Москва-Макдональдс» суд принял сторону работника и признал дисциплинарное взыскание в виде выговора за ненадлежащее исполнение должностных обязанностей руководителем проекта открытия ресторана (не организовано производство строительно-монтажных работ в соответствии с проектной документацией, строительными нормами и правилами), поскольку работы должны были вестись под контролем работников бывшего работодателя. (По материалу решения Тверского районного суда от 27.04.2016 г. №2-1957/2016.) Этот же суд решением от 21.04.2016 г. взыскал с ЗАО «Москва-Макдональдс» компенсацию за задержку выплат, причитающихся при увольнении, в деле 02-2044/2016.

Статистику проигранных работниками исков к иностранным компаниям дополняет Мосгорсуд, который апелляционным определением от 26.02.2016 г. по делу № 33-6876/2016 отказал в удовлетворении жалобы работника, уволенного в связи с истечением срока, на который был заключен трудовой договор. Ни суд первой инстанции, ни коллегия не усмотрели нарушений в действиях работодателя ООО «Фольксваген групп Рус» и отказали в изменении формулировки увольнения и взыскании невыплаченных компенсаций и премий. Мотивируя решение, коллегия указала, что срочный трудовой договор был подписан истцом добровольно, без оговорок и замечаний, следовательно, он знал о срочном характере подписанного договора.

Доказанное ООО «Кока-кола ЭйчБиСи Евразия» в суде неоднократно ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей помогло судам мотивированно отказать истцу в удовлетворении иска и последующей жалобы. Обращает на себя внимание, что работодатель скрупулезно фиксировал и документировал каждое нарушение работника (7!), кроме того, помогло то, что должностная инструкция виновного отличалась предельной подробностью. Например, взыскания налагались за отсутствие на маршруте в положенное время, неизвещение работодателя о поломке автомобиля. (Из апелляционного определения Мосгорсуда от 04.07.2016 по делу №33-22913/2016.)

В пользу ответчика (ЗАО «РЕНО РОССИЯ») вынесено и апелляционное определение Мосгорсуда от 10.02.2017 г. по делу №33 – 5431/2017. Истец (апеллянт) утверждал, что работодатель поставил его перед выбором увольнения между собственным желанием или за нарушение трудовой дисциплины (нахождение в состоянии опьянения). Отказ в удовлетворении жалобы коллегия мотивировала фактом личного подписания истцом заявления об увольнении (удостоверением изложенных в нем требований об увольнении); отсутствием попыток по отзыву заявления; неуказание срока отработки, ознакомлением истца с приказом об увольнении; получением обходного листа и трудовой книжки в день увольнения; а также невыходом на работу после издания приказа об увольнении. Все это, по мнению обеих инстанций, свидетельствовало о совершении истцом последовательных действий с намерением расторгнуть трудовой договор по собственному желанию. Иск о восстановлении на работе, взыскании заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда проигран работником полностью.

Санкт-Петербург

Определением Ленинградского областного суда от 23 января 2013 г. N 33-217/2013 отклонена кассационная жалоба работника ООО «ИКЕА ДОМ» на решение нижестоящего суда об отказе в иске об индексации заработной платы. Работник жаловался на то, что повышение его заработной платы существенно отставало от роста индекса потребительских цен, просил суд обязать ответчика изменить соответствующий пункт положения об оплате труда. И снова «тре крунур» выиграло дело. Кассационная коллегия мотивировала решение тем, что «действующее трудовое законодательство не содержит императивных правил в отношении обязанности работодателей, не финансируемых из соответствующих бюджетов, производить индексацию заработной платы, основываясь на индексе потребительских цен. По смыслу же ст. 134 Трудового кодекса РФ, рост потребительских цен на товары и услуги является основанием (причиной) проведения индексации заработной платы работников, но не обязательной величиной такой ин-

дексации». По мнению обеих инстанций, ООО «ИКЕА ДОМ» принимаются меры по обеспечению повышения уровня реального содержания заработной платы истца.

Аналогично решение этого же суда от 14 августа 2013 г. N 33-3708/2013.

Не чужды шведам в России и разбирательства с государственной инспекцией труда.

**ПОСТАНОВЛЕНИЯ ЕСПЧ ДАЮТ ПРЕДСТАВЛЕНИЕ,
ЗА ЧТО УВОЛЬНЯЮТ РАБОТНИКОВ В ЕВРОПЕ.
ИЗУЧАЯ ИХ, МОЖНО УБЕДИТЬСЯ, ЧТО УСЛОВИЯ
ТРУДА В ЕВРОПЕ СУЩЕСТВЕННО ЖЕСТЧЕ, ЧЕМ
В РОССИИ**

Так, решением судьи Ленинградского областного суда от 3 июня 2014 г. N 7-785/2014 отклонена жалоба ООО «ИКЕА ДОМ» на постановление инспектора ГИТ и решение районного суда, констатировавших нарушение фирмой норм об охране труда. Работодателю вменялось, и было доказано, что им не в полном объеме обеспечивается реализация трудовых гарантий и компенсаций, установленных в картах аттестации рабочих мест по условиям труда, а именно: не установлена сокращенная продолжительность рабочего времени работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Ранее ООО «ИКЕА ДОМ» безуспешно пыталось оспорить предписание ГИТ об устранении серьезных и очевидных нарушений трудового законодательства. В частности, было установлено, что в трудовые договоры с ра-

ботниками не внесены условия об оплате труда два раза в месяц (нарушение ст. 136 ТК РФ); штатное расписание устанавливает разную оплату труда за работу по одинаковым должностям (нарушение ст. 22 ч. 2 п. 5 ТК РФ); не разработана система оплаты труда и не разработано Положение об оплате труда (нарушение ст. 135 ТК РФ); пункт 4.21 Правил внутреннего трудового распорядка предусматривает порядок контакта работников с государственными структурами, представителями федеральных органов власти и СМИ только по поручению генерального директора ООО «ИКЕА ДОМ» (нарушение ст. 352 ТК РФ). (Из кассационного определения Санкт-Петербургского городского суда от 14 ноября 2011 г. N 33-16864.)

Не избежал судебных тяжб в России и автогигант «Тойота» в лице ООО «Тойота Мотор»

Коллегия Санкт-Петербургского городского суда определением от 06.08.2015 г. по делу №33-11577/2015 установила нарушение трудовых прав истца, выразившееся в незаконном отстранении работодателем истца от работы без сохранения заработной платы по мотивам нетрудоспособности, повлекшем лишение его возможности иметь заработок, являющийся для него источником средств к существованию.

В другом споре ООО «Тойота Мотор» повезло больше: апелляционным определением от 02.03.2016 г. по делу №33-4522/2016 работнику было отказано в удовлетворении жалобы на отказ нижестоящего суда в деле по иску о взыскании премии, пени и компенсации морального вреда по мотивам пропуска истцом срока исковой давности.

Как и в столице, пищевые компании «Макдональдс» и «Кока-Кола» проявили себя и в Северной Пальмире.

Чисто западное разбирательство — о нарушении правил ношения униформы было рассмотрено Приморским районным судом Санкт-Петербурга по первой инстанции и Санкт-Петербургским городским судом — в апелляционной. В обеих инстанциях работника ООО «Макдональдс» ждал провал. Исковое заявление о признании незаконным дисциплинарного взыскания

и взыскании морального вреда было отклонено, так как был установлен факт недопустимого Правилами внутреннего трудового распорядка ношения истцом униформы во внерабочее время; с учетом того, что нарушения трудовой дисциплины были неоднократными, судами был поддержан выбор работодателя в пользу вида дисциплинарного взыскания — выговора. (Из апелляционного определения Санкт-Петербургского городского суда от 16 октября 2013 года по делу № 33-15736/2013.)

ОБРАЩАЕТ НА СЕБЯ ВНИМАНИЕ, ЧТО РАБОТОДАТЕЛЬ СКРУПУЛЕЗНО ФИКСИРОВАЛ И ДОКУМЕНТИРОВАЛ КАЖДОЕ НАРУШЕНИЕ РАБОТНИКА (7!), КРОМЕ ТОГО, ПОМОГЛО ТО, ЧТО ДОЛЖНОСТНАЯ ИНСТРУКЦИЯ ВИНОВНОГО ОТЛИЧАЛАСЬ ПРЕДЕЛЬНОЙ ПОДРОБНОСТЬЮ

Иск восстановленного работника ООО «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» об исполнении решения суда о выплате ему компенсации вынужденного прогула был подан в Пушкинский районный суд Санкт-Петербурга, но был отклонен по мотивам пропуска срока исковой давности (решение от 10.12..2012 г. по делу № 2-3080/2012). Однако апелляционная коллегия Санкт-Петербургского городского суда определением от 14.03.2013 г. решение отменила в связи с неверным толкованием норм права. Компенсация за период вынужденного прогула должна была быть выплачена если не сразу после восстановления, то при прекращении трудового договора по инициативе работника, поэтому срок давности следовало исчислять с момента законного увольнения.

Приволжский федеральный округ

«Отличились» американцы и в Нижнем Новгороде

Апелляционным определением от 19.08.2014 г. по делу №33-6177/2014 было оставлено в силе решение суда первой инстанции о признании увольнения за прогул торгового представителя. Ответчику — ООО «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» — удалось убедить суды обеих инстанций в том, что действия истца по посещению индивидуальных предпринимателей и продавцов торговых точек в день прогула не могут быть расценены в качестве исполнения им трудовых обязанностей, поскольку он отсутствовал на утреннем собрании и не получал задание работодателя на посещение торговых точек, не оформлял маршрутный лист, как того требовали его должностные инструкции.

Показательный пример труда по-американски находим в апелляционном определении этого же суда от 14 марта 2017 года по делу № 33-2832/2017, которым отказано в удовлетворении жалобы менеджера по продажам в ООО «Эльдорадо ЛТД-Цепи», оспорившей зарплатную политику работодателя. Иск о взыскании задолженности по заработной плате был отклонен как необоснованный по мотивам того, что истцом не было доказано перевыполнение плана в спорный период работы, дающее право на премию, в то время как сама премия, согласно локальным актам работодателя об оплате труда и заключенного трудового договора, является выплатой стимулирующего характера, не относящейся к обязательной выплате. Доводам апелляционной жалобы о создании ответчиком искусственной ситуации для невыполнения работниками плана суд правового значения не придал. Странностью дела можно считать написанное заявление о перечислении заработной платы раз в месяц при том, что, даже согласно трудовому договору, выплата зарплаты производится два раза.

Вновь нельзя не отметить кадровую практику шведской фирмы ИКЕА в лице ООО «ИКЕА Дом» на территории Республики Татарстан. Верховный Суд Республики Татарстан от 5 сентября 2016 г. по делу N 33-14833/2016,

оставляя решение нижестоящего суда без изменения, признал законными действия работодателя по сокращению единственной вакансии в отделе организации, которую занимала истица, не имевшая в силу данного обстоятельства преимущественного права оставления на работе. Предложения о переводе на другую работу в связи с сокращением штата работников истице направлялись неоднократно. Заявленное требование об обязанности работодателя надлежащим образом оформить дистанционный характер работы оставлено без удовлетворения — суд посчитал, что получение заданий от представителя работодателя, находящегося вне места работника, не свидетельствует о дистанционном характере ее работы.

Екатеринбург

О том, что, поступая на работу в ООО «Кока-кола ЭйчБиСи Евразия», все будет не так, как говорит рекламный ролик компании «Кока-Кола», можно убедиться по материалам судебных разбирательств в Свердловской области, дошедших до апелляционной инстанции — Свердловского областного суда. Среди обнаруженных нами кейсов имеются споры об охране труда, гарантиях и компенсациях (апелляционные определения от 09.03.2016 г. по делу 33-3865/2016, от 13.02.2015 по делу №33-1509/2015), об установлении и взыскании заработной платы и премии (определение от 05.02.2013 по делу №33-1223/2013), об отмене дисциплинарного взыскания (определение от 22.09.2015 по делу №33-13550/2015, от 16.10.2012 г. по делу №33-12622/2012). Во всех приведенных случаях истцом выступила профсоюзная организация, функционирующая на территории Свердловской области.

Споры об охране труда и установлении компенсаций, взыскании сумм задолженностей по надбавкам истцами выиграны, так как незаконность аттестационных карт, отсутствие работы по улучшению условий труда и установлению вытекающих из категории опасности труда компенсаций были очевидными. А вот спор об установлении равной зарплаты работникам, занимающим одинаковые должности, проигран, так как статья 22 ТК РФ интерпретирована как не содержащая прямого запрета на установле-

ние оплаты труда по одной должности путем установления определенного диапазона в размере должностных окладов при одновременном установлении работодателем требований, предъявляемых к работнику и позволяющих дифференцировать оплату труда с учетом конкретных условий, квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества труда,

**НЕ ВАЖНО, ЧТО РАБОТОДАТЕЛЬ ИМЕЕТ
ГОЛОВНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ ИНОСТРАННОЕ
ЮРИДИЧЕСКОЕ ЛИЦО С МИРОВЫМ ИМЕНЕМ
— ЭТО НЕ ГАРАНТИРУЕТ НЕУКОСНИТЕЛЬНОГО
СОБЛЮДЕНИЯ ПРАВ РАБОТНИКОВ**

обосновывающих размер оплаты труда в пределах диапазона. Не нашел суд оснований для отмены решений районных судов против работников по спорам о законности дисциплинарных взысканий.

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

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

Татьяна Кочанова

Недостача

Зачастую процесс увольнения работника может сопровождаться рядом проблем. Особенно часто это случается, когда речь идёт об увольнении лиц с материальной ответственностью. Поэтому особенно важно строго следовать требованиям действующих законодательных норм. Так, одним из самых распространённых неприятных моментов является вскрытие недостачи материально ответственного лица. Данная статья позволит выяснить, каким образом проводится процедура увольнения материально ответственного лица, какие документы необходимы, чтобы обязать такое лицо возместить ущерб, на какие аспекты следует обратить внимание как работодателю, так и работнику.

ОБЩИЕ ПРАВИЛА УВОЛЬНЕНИЯ МАТЕРИАЛЬНО ОТВЕТСТВЕННОГО ЛИЦА

Процедуру увольнения работника, несущего материальную ответственность, следует начинать с установления оснований прекращения трудового договора, которые содержатся в статье 77 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ). Такими основаниями являются:

- прекращение трудового договора по соглашению сторон,
- окончание срока трудового договора,
- инициатива работника,
- инициатива работодателя,
- перевод работника,
- отказ работника от продолжения работы,
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон.

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя, с которым работник ознакомляется под роспись. Основания увольнения прописываются в данном приказе.

Обязательной процедурой при смене материально ответственного лица (в том числе при его увольнении) является проведение инвентаризации, предусмотренное п. 27 Положения по ведению бухгалтерского учета, утв. приказом Минфина от 28.12.2001 № 119н. При её проведении, согласно п. 2.8 Методических указаний по инвентаризации имущества, утв. приказом Минфина от 13.06.1995 № 49, обязательно присутствует сам материально ответственный работник, за исключением случая, когда он не может явиться по причине болезни, которая должна быть подтверждена документально (справкой из медицинского учреждения). В такой ситуации работник должен подписать документ, подтверждающий его согласие на проведение проверки и передачи без него.

Инвентаризация проводится не позднее последнего рабочего дня сотрудника, в этот же день товарно-материальные ценности передаются по акту приёма-передачи материальных ценностей новому материально ответственному лицу. Если оно ещё не назначено, товарно-материальные

**РАБОТНИК ДОЛЖЕН ПОДПИСАТЬ ДОКУМЕНТ,
ПОДТВЕРЖДАЮЩИЙ ЕГО СОГЛАСИЕ НА
ПРОВЕДЕНИЕ ПРОВЕРКИ И ПЕРЕДАЧИ БЕЗ НЕГО**

ценности передаются тому работнику, который будет исполнять обязанности увольняющегося сотрудника. Последним рабочим днём считается тот, когда производится окончательный расчёт (доход за фактически выработанное время, компенсация за неиспользованный отпуск, выходное пособие) и должна быть выдана трудовая книжка. Сам акт приёма-передачи ценностей должен содержать перечень товаров, которые передаются в чужое ведение, полное наименование организации, также кем и кому передаются ценности. Подписывается акт следующими лицами:

- увольняемым;
- принимающим;
- директором;
- начальником отдела;
- главным бухгалтером.

Порой окончание ревизии до последнего рабочего дня материально ответственного лица оказывается невозможным по ряду причин.

Если сотрудник настаивает на увольнении до окончания инвентаризации и не желает присутствовать на ней после увольнения, то его уволь-

нение проходит в соответствии с общими требованиями трудового законодательства, а инвентаризация проводится без уволившегося. Важно помнить, что работодатель не обладает правом задержать расчёт или отказать в выдаче трудовой книжки. В случае, если недостача выявлена после увольнения сотрудника, работодатель имеет возможность обратиться в суд для возмещения ущерба, но при этом ему нужно будет доказывать наличие причинно-следственной связи между поведением работника и наступившим ущербом.

ОБНАРУЖЕНИЕ НЕДОСТАЧИ

В случае если при инвентаризации выявилась недостача денежных средств либо материальных ценностей, то в соответствии со ст. 247 ТК РФ работодателем обязательно должна быть проведена служебная проверка. Увольняющийся сотрудник вправе ознакомиться с материалами проверки на любом её этапе и обжаловать их.

Является обязательным получение письменных объяснений от сотрудника по факту причинённого ущерба. Если работник отказывается от дачи объяснений, работодателем составляется акт об отказе от объяснений.

Немаловажно грамотное оформление процедуры служебного расследования, в связи с чем работодателю рекомендуется составить следующие документы:

- приказ о проведении проверки в отношении работника, несущего материальную ответственность;
- приказ о создании комиссии для проведения служебного расследования;
- акт о результатах служебного расследования, который подписывается всеми членами комиссии;
- требование о даче объяснения, выдаваемое под роспись. Если же работник отказался от подписания требования, необходимо зачитать его сотруднику вслух в присутствии двух свидетелей и составить об этом акт;

— акт об отказе или уклонении от дачи объяснений.

Служебное расследование и получение объяснений осуществляются для того, чтобы определить размер ущерба, а также для установления причин и обстоятельств его возникновения.

**ЕСЛИ НЕДОСТАЧА ВЫЯВЛЕНА ПОСЛЕ
УВОЛЬНЕНИЯ СОТРУДНИКА, РАБОТОДАТЕЛЬ
ИМЕЕТ ВОЗМОЖНОСТЬ ОБРАТИТЬСЯ В СУД ДЛЯ
ВОЗМЕЩЕНИЯ УЩЕРБА**

ПОСЛЕДСТВИЯ ОБНАРУЖЕНИЯ НЕДОСТАЧИ

При обнаружении недостачи товарно-материальных ценностей в соответствии со ст. 243 ТК РФ для работника наступает полная ответственность материально ответственного лица, что является основанием для полного возмещения причинённого ущерба. В соответствии с постановлением Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» от 16.11.2006 № 52 такой ущерб рассчитывается по следующим параметрам:

- отсутствие имущества;
- ухудшение состояния имущества;
- траты на приобретение имущества;
- траты на восстановление имущества;
- траты на возмещение ущерба, который работник нанёс иным лицам.

Если сумма причинённого работником ущерба не выше среднего месячного заработка, то взыскание такого ущерба осуществляется на основании письменного распоряжения работодателя (ст. 248 ТК РФ), которое оформляется в виде отдельного приказа. Данный приказ должен быть издан не позднее месяца со дня установления размера причинённого работником ущерба. Естественно, речь о таком способе возмещения вреда работодателю может идти лишь при условии, что трудовые отношения с работником ещё не прекращены. Также работник может на добровольной основе возместить причинённый им ущерб полностью или частично.

Работодатель может предоставить возможность возмещения с рассрочкой платежа. В таком случае работником составляется письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей.

Законодательство предусматривает возможность взыскания суммы ущерба в судебном порядке в следующих случаях:

- если работник не признаёт свою вину;
- работник отказывается добровольно возместить ущерб, превышающий его средний месячный заработок;
- трудовые отношения с работника с работодателем прекращены.

Важно помнить, что срок исковой давности по данной категории дел составляет один год. На практике работодателями часто пропускается данный срок из-за неверного толкования правовых норм и надежд на то, что работник добровольно возместит ущерб. Днём обнаружения ущерба считается день, когда работодатель узнал о причинении ущерба.

Судебная практика. ООО «К***» подало иск в суд к уволившейся работнице о взыскании материального ущерба. Суд установил, что в результате ревизии был установлен факт недостачи, с виновных лиц в соответствии с ч. 4 ст. 248 ТК РФ было взято обязательство о погашении недостачи в рассрочку. Ответчица сумму материального ущерба возместила частично. Но после её увольнения выплачивать долг она прекратила. В своих объясне-

ниях ответчица долг признала полностью, но просила о применении срока исковой давности, когда работодатель должен был обратиться в суд для взыскания задолженности по распискам. Суд приходит к выводу, что при наличии заключённого между истцом и ответчицей соглашения о добровольном погашении долга с рассрочкой платежей годичный срок для об-

РЕЧЬ О ТАКОМ СПОСОБЕ ВОЗМЕЩЕНИЯ ВРЕДА РАБОТОДАТЕЛЮ МОЖЕТ ИДТИ ЛИШЬ ПРИ УСЛОВИИ, ЧТО ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ С РАБОТНИКОМ ЕЩЁ НЕ ПРЕКРАЩЕНЫ

ращения в суд, установленный ст. 392 ТК РФ, должен исчисляться с момента, когда работник должен был возместить ущерб (в срок, указанный в соглашении), но не осуществил этого. Так как годичный срок с указанного момента истёк, а сторона подала заявление о применении последствий пропуска срока исковой давности, суд во взыскании с уволенной работницы не погашенной ею суммы долга отказал (Решение Ханкайского районного суда Приморского края от 31.01.2012 по делу № 2-26/12).

ОСНОВАНИЯ ПРИВЛЕЧЕНИЯ РАБОТНИКА К МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Для привлечения работника к материальной ответственности и возможности возмещения суммы причинённого ущерба работодатель должен соблюсти ряд необходимых условий:

✓ Наличие договора о материальной ответственности. Письменный договор о полной материальной ответственности может быть заключён как

с конкретным работником (договор о полной индивидуальной материальной ответственности), так и с коллективом работников (договор о полной коллективной материальной ответственности). В последнем случае работодатель должен оформить приказ, с которым каждый член коллектива ознакомляется под подпись. Договоры материальной ответственности заключаются лишь с работниками, которым исполнилось 18 лет и непосредственно обслуживающими или использующими товарно-материальные

СУД ВО ВЗЫСКАНИИ С УВОЛЕННОЙ РАБОТНИЦЫ НЕ ПОГАШЕННОЙ ЕЮ СУММЫ ДОЛГА ОТКАЗАЛ

ценности или иное имущество (ст. 244 ТК РФ). Такие договоры заключаются лишь с теми сотрудниками, должности которых прописаны в Перечне должностей и работ, утверждённом Постановлением Минтруда России от 31.12.2002 № 85. В некоторых случаях, установленных в ст. 243 ТК РФ, существует возможность привлечь работника к полной материальной ответственности, даже если соответствующий договор не заключался. Речь идёт о случаях умышленного причинения ущерба, причинении ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, в результате преступных действий работника, установленных приговором суда.

Судебная практика. Согласно материалам дела, К. был принят на должность специалиста производственного отдела с дополнительным возложением обязанностей по управлению автомобилем, принадлежащим организации. Но его должности в Перечне должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества, нет.

С учётом этого суд решил, что договор о полной материальной ответственности не мог быть заключён с ответчиком. Требование работодателя о возмещении К. ущерба в полном объёме, который превышает его среднемесячный заработок, противоречит требованиям законодательства.

✓ Недостача должна быть установлена и зафиксирована документально, с соблюдением процедуры проведения инвентаризации. По результатам инвентаризации составляется подробный акт с указанием перечня и стоимости похищенного.

**СУЩЕСТВУЕТ ВОЗМОЖНОСТЬ ПРИВЛЕЧЬ
РАБОТНИКА К ПОЛНОЙ МАТЕРИАЛЬНОЙ
ОТВЕТСТВЕННОСТИ, ДАЖЕ ЕСЛИ
СООТВЕТСТВУЮЩИЙ ДОГОВОР НЕ ЗАКЛЮЧАЛСЯ**

Судебная практика. Рассматривая иски о возмещении убытков, суд установил, что К. на основании трудового договора работала в ООО «К***» продавцом, с момента приёма на работу с нею был заключён договор о полной материальной ответственности. Вместе с нею, также в качестве продавцов, работали иные лица. В период работы ответчицы была проведена ревизия, составлена ведомость и выявлена недостача в сумме 149 408 рублей 11 коп., а также составлен акт.

Отказывая в удовлетворении исковых требований, районный суд Рязанской области обоснованно исходил из того, что в составленном акте не было указано, в чём выразилась недостача — товара или денег, причина образования недостачи, отсутствовали товарно-транспортные накладные, сличительная ведомость и инвентаризационная опись, подтверждающие приход и расход товарно-материальных ценностей. Оставляя решение районного суда без изменения, судебная коллегия по гражданским делам

согласилась с выводами районного суда о том, что истцом бесспорно не доказаны ни факт недостачи в магазине ответчика, ни её размер, ни вина ответчицы в указанной недостаче, если она имела место.

✓ Доказанность вины работника и принятие работодателем необходимых мер, обеспечивающих условия хранения материальных ценностей.

Судебная практика. ОАО обратилось в суд с иском к С. о взыскании ущерба, где указало, что С. была получена под отчёт сумма для приобретения медикаментов. Однако в полном объёме по сумме С. не смог отчитаться.

**ИСТЦОМ БЕССПОРНО НЕ ДОКАЗАНЫ НИ ФАКТ
НЕДОСТАЧИ В МАГАЗИНЕ ОТВЕТЧИКА, НИ ЕЁ
РАЗМЕР, НИ ВИНА ОТВЕТЧИЦЫ В УКАЗАННОЙ
НЕДОСТАЧЕ**

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

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

ЧИТАЙТЕ В НОВЫХ НОМЕРАХ



Дэйв Логан

Большинство топ-лидеров говорят, что их компании великие, потому что их культуры великие, и почти всегда HR играет ключевую роль в достижении этой цели

Большинство организаций по всему миру находятся в основном на 2-м — 3-м уровнях, но есть ключевые «племена» (группы от 20 до 150 человек), которые находятся на 4-м и 5-м, и часто именно они ответственны за рост и инновацию во всей компании

Это улучшит способность лидеров определять, каковы типы племен в их организации

Сергей Брин и Илон Маск, наверное, являются нашим главным вдохновением

Российские бизнесы находятся в основном на уровнях 2 («моя жизнь — дерьмо»), 3 («я крутой») и 4 («мы крутые») вместе с другими развитыми странами



Михаил Пресняков

*доктор юридических наук, профессор кафедры
служебного и трудового права Поволжского
института управления им. П.А. Столыпина
РАНХиГС (г. Саратов)*

Порядок и сроки выплаты заработной платы: проблемы правоприменительной практики

Трудовым законодательством установлена обязанность работодателя уведомлять работника о размере оплаты труда, её составных частях и удержаниях из заработной платы. Данная обязанность реализуется посредством выдачи работнику расчётного листа, форма которого должна утверждаться работодателем с учётом мнения представительного органа работников.

Унифицированной формы расчётного листка по заработной плате действующими нормативно-правовыми актами не предусмотрено. В большинстве организаций бухгалтерский учёт ведётся в специальной программе и расчётный листок формируется автоматически. Однако даже в этом случае форма расчётного листка должна быть утверждена руководителем и отражена во внутреннем локальном акте учреждения¹. Использование форм расчётного листа, не утверждённых в установленном порядке, может рассматриваться как административное правонарушение.

Например, постановлением государственного инспектора труда по правовым вопросам Государственной инспекции труда в Республике Карелия от 28 мая 2010 года ОАО <****> привлечено к административной ответственности за совершение административного правонарушения, предусмотренного частью 1 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее — КоАП), и подвергнуто административному наказанию в виде административного штрафа в размере 30 000 рублей. В ходе проверки было выявлено, что ОАО <****> в нарушение требований ч. 2 ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ) применялась форма расчётного листа, которая не была утверждена работодателем.

Решением судьи Петрозаводского городского суда Республики Карелия, а также Верховного суда Республики Карелия указанное постановление оставлено без изменения. С указанными решениями согласился и Верховный Суд РФ².

При этом расчётный лист должен содержать всю информацию, предусмотренную в ч. 1 ст. 136 ТК РФ. Так, постановлением государственного инспектора труда Государственной инспекции труда в Приморском крае от 08 апреля 2016 года ООО «***» было признано виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. 5.27 КоАП,

¹ Мишанина М. Расчетный листок: ответы на актуальные вопросы // Казенные учреждения: бухгалтерский учет и налогообложение. 2016. № 6. С. 57—63.

² Постановление Верховного Суда РФ от 23.12.2010 № 75-АД10-3

и подвергнуто административному наказанию в виде штрафа в размере 35 000 рублей.

Генеральный директор ООО «***» П.Е.Ф. обратился в суд с жалобой на данное постановление. Рассматривая данное дело, суд указал, что в нарушение ч. 1 ст. 136 ТК РФ из расчётных листков за 2015-2016 годы установлено, что при выплате заработной платы работодатель извещал работников не обо всех составных частях заработной платы. В частности, в

**ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ФОРМ РАСЧЁТНОГО ЛИСТА,
НЕ УТВЕРЖДЁННЫХ В УСТАНОВЛЕННОМ
ПОРЯДКЕ, МОЖЕТ РАССМАТРИВАТЬСЯ КАК
АДМИНИСТРАТИВНОЕ ПРАВОНАРУШЕНИЕ**

расчётных листах не указывались сведения о размере заработной платы, причитающейся за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведённых удержаний, в том числе о выплате заработной платы за первую и вторую половину соответствующего месяца, об общей денежной сумме, подлежащей выплате³.

Вместе с тем, нет необходимости информировать работника о выплате ему каких-либо сумм, которые не являются заработной платой. Так, например, в Письме Минтруда России от 26.02.2016 № 14-2/В-154 «О включении в расчётный листок командировочных расходов» разъясняется, что оплата командировочных расходов (суточных, расходов на проезд) не относится к выплате заработной платы и поэтому в расчётный листок не включается.

³ <http://sudact.ru/regular/doc/ohwlzcmXKAQw/>

В Письме Роструда от 24.12.2007 № 5277-6-1 указывается, что, исходя из определения «заработная плата», приведённого в ст. 129 ТК РФ, оплата отпуска не является выплатой заработной платы. В связи с этим нет оснований утверждать, что работодатель должен специально выдавать работнику расчётный листок при выплате ему отпускных сумм.

**НЕТ НЕОБХОДИМОСТИ ИНФОРМИРОВАТЬ
РАБОТНИКА О ВЫПЛАТЕ ЕМУ КАКИХ-ЛИБО
СУММ, КОТОРЫЕ НЕ ЯВЛЯЮТСЯ
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТОЙ**

Расчётный листок должен выдаваться при выплате заработной платы. В Письме Роструда от 24.12.2007 № 5277-6-1 содержится рекомендация выдавать расчётные листки один раз в месяц при выплате окончательного расчёта по оплате труда в конце месяца. Как отмечается в специальной литературе, при выплате зарплаты из кассы расчётный листок можно выдавать вместе с деньгами⁴.

На сегодняшний день во многих организациях заработная плата выплачивается путём безналичного перечисления на банковскую карту. В этой связи Роструд в своем Письме от 18.03.2010 № 739-6-1 разъяснил: «Порядок выдачи расчётных листков, в том числе при перечислении заработной платы на банковскую карту, законодательством не определён. Полагаем, данный порядок может быть определён в локальном акте, определяющем форму расчётного листка».

Трудовой кодекс содержит указание, что, как правило, выплата заработной платы должна производиться по месту выполнения работы работ-

⁴ Демидов Г.И. Оформляем расчётный листок без ошибок // Оплата труда в государственном (муниципальном) учреждении: бухгалтерский учет и налогообложение. 2016. № 7. С. 17-25.

ником. Место выполнения работы при этом может определяться внутренними локальными актами (например, правилами внутреннего трудового распорядка) либо трудовым договором с работником. Некоторые государственные учреждения пользуются услугами централизованных бухгалтерий. Так, согласно ст. 161 Бюджетного кодекса РФ казённое учреждение на основании договора (соглашения) вправе передать иной организации (централизованной бухгалтерии) полномочия по ведению бюджетного учёта и формированию бюджетной отчётности. В этом случае выдача расчётного листка также должна осуществляться по месту работы раздатчиками заработной платы.

**НЕТ ОСНОВАНИЙ УТВЕРЖДАТЬ, ЧТО
РАБОТОДАТЕЛЬ ДОЛЖЕН СПЕЦИАЛЬНО
ВЫДАВАТЬ РАБОТНИКУ РАСЧЁТНЫЙ ЛИСТОК
ПРИ ВЫПЛАТЕ ЕМУ ОТПУСКНЫХ СУММ**

Кроме того, согласно положениям данной статьи, заработная плата может переводиться в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определённых коллективным договором или трудовым договором. Согласно разъяснениям, приведённым в Письме Минтруда России от 20.03.2015 № 14-1/ООГ-1830, исходя из смысла ст. 136 ТК РФ, для того чтобы выплата заработной платы в порядке безналичного расчёта являлась правомерной, необходимо соблюдение следующих условий:

- условия перечисления заработной платы на банковский счёт предусмотрены в коллективном или трудовом договоре;
- наличие договора банковского счёта;

- указание работником счёта, на который работодатель будет перечислять заработную плату работника.

При этом обязать работника получать заработную плату в безналичной форме работодатель не вправе. Кроме того, следует иметь в виду, что заработная плата, перечисленная на банковский счёт в нарушение рассмотренного выше порядка, не считается выплаченной в установленный срок.

ОБЯЗАТЬ РАБОТНИКА ПОЛУЧАТЬ ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ В БЕЗНАЛИЧНОЙ ФОРМЕ РАБОТОДАТЕЛЬ НЕ ВПРАВЕ

Работник при этом наделяется правом выбирать конкретную кредитную организацию, на счёт которой будет осуществляться перечисление заработной платы. В частности, он вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, представив работодателю заявление об изменении реквизитов для перевода заработной платы. Такое заявление должно быть подано не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Трудовым законодательством предусмотрена возможность выплаты части заработной платы в неденежной форме (см. ст. 131 ТК РФ). В этом случае место и сроки соответствующих товаров или продукции устанавливаются в коллективном или трудовом договоре. Как отмечается в специальной литературе, «наряду с этим в коллективном договоре или трудовом договоре необходимо установить порядок таких выплат (например, доставка соответствующих товаров на дом работнику, предоставление ему транспорта либо самовывоз)»⁵.

⁵ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / С.Ю. Головина, А.В. Гребенщиков, Т.В. Иванкина и др.; под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. 3-е изд., пересмотр. М.: НОРМА; ИНФРА-М, 2015. 848 с.

Трудовым законодательством предусматривается, что заработная плата выплачивается непосредственно работнику, однако допускает исключения из этого правила, которые могут быть предусмотрены федеральным законом или трудовым договором. Например, в соответствии со ст. 30 Гражданского кодекса РФ (далее — ГК РФ) гражданин может быть ограничен судом в дееспособности в том случае, если он вследствие пристрастия к азартным играм, злоупотребления спиртными напитками или наркотическими средствами ставит свою семью в тяжёлое материальное положение. При этом над ним устанавливается попечительство. Помимо прочего, попечитель получает и расходует заработок, пенсию и иные доходы гражданина, ограниченного судом в дееспособности, в интересах подопечного.

Кроме того, исключение из названного правила устанавливает норма ст. 141 ТК РФ, согласно которой заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдаётся членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти.

Работник может быть сам заинтересован в выплате своей заработной платы (или её части) третьему лицу. В этом случае такое условие должно быть прямо предусмотрено трудовым договором или дополнительным соглашением к нему.

Наконец, заработная плата работника может быть получена третьим лицом на основании доверенности, что прямо предусмотрено соответствующими положениями ГК РФ.

Одной из важнейших государственных гарантий по оплате труда работников выступает установленная законом периодичность выплаты заработной платы. Трудовой кодекс закрепляет, что заработная плата выплачивается каждые полмесяца. Это указание касается всех работников, работающих у данного работодателя. Между тем, одним из распространённых нарушений данного правила является выплата заработной платы один раз в месяц работникам, работающим по совместительству. В Письме Роструда от 30.11.2009 № 3528-6-1 обращается внимание, что поло-

жения ст. 136 ТК РФ являются императивными, то есть обязательными для исполнения. Трудовое законодательство не предусматривает каких-либо исключений из установленного правила. При этом не имеет значения, где работает работник: по основному месту или по совместительству. При этом в Письме от 01.03.2007 № 472-6-0 Роструд разъяснил, что даже собственноручное заявление работника о согласии получать заработную плату один раз в месяц не освобождает работодателя от обязанности выплачивать заработную плату каждые полмесяца и от ответственности за её нарушение.

**ЗАКОНОМ ПРЕДУСМОТРЕНА ОБЯЗАННОСТЬ
ВЫПЛАЧИВАТЬ ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ НЕ ДВА
РАЗА В МЕСЯЦ, А РАЗ В ПОЛМЕСЯЦА, ТО ЕСТЬ
КАЖДЫЕ 15 ДНЕЙ**

Поскольку законом предусмотрена обязанность выплачивать заработную плату не два раза в месяц, а раз в полмесяца, то есть каждые 15 дней, то работодатель должен предусмотреть соответствующую периодичность выплат.

Конкретная дата выплаты заработной платы должна устанавливаться правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором. В предыдущей редакции данной статьи документы, в которых должны быть установлены даты выплаты заработной платы, перечислялись через запятую — «правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором». Это дало основания Роструду сделать вывод, что данная норма обязывает работодателя устанавливать дни выплаты заработной платы как в правилах внутреннего

трудового распорядка и коллективном договоре (при его наличии), так и в трудовых договорах работников.

В редакции Федерального закона от 03.07.2016 № 272-ФЗ данная норма сформулирована несколько иначе: использование в данном перечислении союза «или» дает основания полагать, что непосредственно в трудовом договоре указывать даты выплаты заработной платы не обязательно, если правила внутреннего трудового распорядка либо коллективный договор содержат такое указание. Подобное мнение высказано и в Письме Минтруда от 23.09.2016 № 14-1/ООГ-8532: «Документы, которыми могут устанавливаться дни выплаты заработной платы, в указанной статье перечисляются через запятую, то есть законодателем подчёркивается равнозначность данных документов, в любом из которых может быть решён вопрос о днях выплаты заработной платы». Однако отсутствие указания на конкретные дни выдачи заработной платы в локальных актах, коллективном договоре и трудовом договоре является административным правонарушением.

Кроме того, в новой редакции законодатель уточнил, что дата выплаты заработной платы устанавливается не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Иными словами, заработная плата работника за первую половину месяца вполне может быть выплачена ему в конце месяца.

Ранее существовала иная практика правоприменительных и судебных органов. Так, например, постановлением главного государственного инспектора труда в Пензенской области от 27 июля 2016 г. № 52 ОАО <****> было привлечено к административной ответственности за совершение административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. 5.27 КоАП.

В частности, одно из нарушений заключалось в том, что заработная плата в организации выплачивалась за первую половину месяца 29 числа каждого месяца, за вторую половину месяца — 14 числа следующего месяца. Установленные таким образом сроки выплаты заработной платы нарушают требование ч. 6 ст. 136 ТК РФ. Так, работник, работающий с начала те-

кущего месяца, заработную плату за первую половину месяца (аванс) получит не в середине текущего месяца, а 29 числа, когда месяц отработан полностью. По смыслу ч. 6 ст. 136 ТК РФ заработная плата должна выплачиваться не менее двух раз в месяц. Осуществление расчёта в середине следующего рабочего месяца свидетельствует о задержке выплаты заработной платы и нарушении трудовых прав работников⁶.

Очевидно, что в существующей редакции установление такой периодичности выплаты заработной платы вполне допустимо. Так, по мнению Минтруда, с учётом новой редакции ст. 136 ТК РФ заработная плата за первую половину месяца должна быть выплачена в установленный день с 16 по 30(31) текущего периода, за вторую половину — с 1 по 15 число следующего месяца (Письмо от 21.09.2016 № 14-1/В-911).

Вместе с тем, подобная новелла законодателя представляется нам весьма сомнительной с позиции системного толкования правовых норм, регулирующих периодичность оплаты труда. Так, например, работник, впервые заключивший трудовой договор с данным работодателем и приступивший к работе в начале месяца, получит заработную плату только в конце месяца, хотя закон гарантирует ему выплату зарплаты каждые полмесяца.

Иногда работодатели указывают в локальном акте или трудовом договоре не конкретную дату выплаты заработной платы, а определённый временной период, например, с 05 по 08 и с 20 по 23 числа каждого месяца. Следует иметь в виду, что, по мнению Минтруда (Письмо от 28.11.2013 № 14-2-242), ТК РФ устанавливает требование о максимально допустимом промежутке между выплатами заработной платы при регламентации относительно вопроса конкретных сроков её выплаты в локальном нормативном акте, коллективном договоре, трудовом договоре. Из данного требования следует, что промежуток между выплатами не должен превышать полмесяца. В случае определения не конкретного дня выплаты заработной платы, а периода, в течение которого может быть произведена выплата, выполнение данного требования не будет гарантировано. Иными словами,

⁶ <http://sudact.ru/regular/doc/41D1kKKWqB6b/>

если заработная плата работнику будет выплачена 05 и 23 числа, то промежуток между выплатами превысит полмесяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Во многих организациях оплата труда осуществляется путём выплаты аванса и заработной платы. Трудовой кодекс РФ не содержит понятия аванса и требований к исчислению его размера. Однако на сегодняшний день

**АВАНС НЕ МОЖЕТ БЫТЬ МЕНЬШЕ ЗАРАБОТНОЙ
ПЛАТЫ РАБОТНИКА ЗА ФАКТИЧЕСКИ
ОТРАБОТАННОЕ ИМ ВРЕМЯ**

действует в части, не противоречащей ТК РФ, Постановление Совета Министров СССР от 23.05.1957 № 566 «О порядке выплаты заработной платы рабочим за первую половину месяца», согласно которому минимальный размер аванса в счёт заработной платы рабочих за первую половину месяца должен быть не ниже тарифной ставки рабочего за отработанное время. В настоящее время в большинстве организаций аванс выплачивается в меньшем размере, чем собственно заработная плата (30-40%). Как нам представляется, это является нарушением положений комментируемой статьи, согласно которым заработная плата выплачивается не реже чем раз в полмесяца. В частности, Роструд неоднократно высказывал мнение, что работодателю, кроме формального выполнения требований ст. 136 ТК РФ о выплате заработной платы не реже двух раз в месяц, при определении размера выплаты заработной платы за полмесяца следует учитывать фактически отработанное сотрудником время (фактически выполненную им работу) (Письмо Минтруда России от 03.02.2016 № 14-1/10/В-660 «О размере и сроках выплаты заработной платы, в том числе за полмесяца»).

Таким образом, аванс не может быть меньше заработной платы работника за фактически отработанное им время. Некоторые авторы высказывают мнение, что аванс должен составлять половину заработной платы за месяц, но без учёта премий и других поощрительных выплат. «На практике оптимальная величина фиксированного аванса составляет 40 % оклада»⁷. С этим сложно согласиться: если имеется в виду поощрительное премирование, которое является правом, а не обязанностью работодателя, то такие премии действительно не являются составной частью заработной платы и в состав аванса не входят. Однако те премии и стимулирующие выплаты, которые являются гарантированной выплатой и предусмотрены в качестве составной части заработной платы, обязательно должны учитываться при расчёте размера аванса по заработной плате. Как справедливо отмечается в специальной литературе, аванс должен устанавливаться в размере заработной платы, начисленной за отработанные дни первой половины месяца на основании представленного табеля учёта рабочего времени⁸. По прямому указанию ст. 129 ТК РФ в состав заработной платы включаются, в том числе, компенсационные и стимулирующие выплаты, а следовательно, эти выплаты должны быть учтены и при определении размера аванса.

**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**

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

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



Ольга Байдина

юрист

ФОРМА РАСЧЁТНОГО ЛИСТКА

Действительно, статьёй 136 Трудового кодекса РФ предусматривается обязанность работодателя при выплате заработной платы извещать каждого работника в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Важно: Постановлением Государственного комитета Российской Федерации по статистике от 5 января 2004 г. № 1 утверждены унифицированные формы первичной учётной документации по учёту труда и его оплаты, среди которых формы расчётно-платёжной ведомости, расчётной ведомости, платёжной ведомости, журнала регистрации платёжных ведомостей.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (Определение Верховного Суда РФ от 07.05.2010 № 51-В10-1, Определение Московского городского суда от 24.01.2012 № 33-1807).

Содержание расчётного листка также неоднократно являлось предметом рассмотрения в судебной практике. Так, в соответствии со ст. 136 ТК РФ при выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведённых удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате, посредством выдачи расчётного листка.

Важно: содержание расчётного листка оговаривается трудовым законодательством, день ознакомления работника с расчётным листком является днём, с которого начинает течь срок для обращения в суд за защитой нарушенного права (Определение Московского городского суда от 20.09.2016 № 33-3778/2016).

Конкретные даты и способ выплаты заработной платы (наличными или переводом на карту) устанавливаются трудовым или коллективным договором либо локальным нормативным актом учреждения (на-

пример, правилами внутреннего трудового распорядка или положением об оплате труда) (ч. 3, 6 ст. 136 ТК РФ, Письмо Роструда от 06.03.2012; № ПГ/1004-6-1).

Например, трудовым договором может быть установлено, что зарплата за первую половину текущего месяца выплачивается 20-го числа этого месяца, а зарплата за вторую половину месяца — 5-го числа следующего месяца. Устанавливать вместо конкретного дня выплаты зарплата период, в течение которого она может выплачиваться (например, с 5-го по 7-е число), неправильно (Письмо Минтруда от 28.11.2013 N 14-2-242 (п. 3)).

Если день выплаты зарплаты попадает на выходной или праздник, то выплатить зарплату надо в последний рабочий день перед этим выходным или праздником (ч. 8 ст. 136 ТК РФ, Письмо Минтруда от 03.02.2016 № 14-1/10/В-660).

Важно: данными нормами установлены требования только для бюджетных учреждений.

Трудовой кодекс Российской Федерации не регулирует конкретные сроки выплаты заработной платы, а также размеры аванса.

**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**

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

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

Роман Мансуров

юрист

Вопросы, связанные с порядком и сроками выплаты заработной платы, в настоящее время достаточно хорошо регламентированы в соответствующих правовых и нормативных документах. И в то же время всегда остаются вопросы их правоприменительной практики. Это связано прежде всего с большим разнообразием жизненных практических ситуаций.

В статье М.В. Преснякова хорошо показаны основные проблемные моменты правоприменительной практики порядка и сроков выплаты заработной платы. Отражена практика действий Государственной инспекции по труду, судебная практика разрешения трудовых споров по

данному вопросу. Дан необходимый обзор действующей нормативно-правовой базы.

Хочется в качестве дополнения к данной статье поделиться проблемой, с которой мы столкнулись. Известно, что окончательный расчёт с работником и выдача трудовой книжки должны производиться в последний день его работы. За нарушение данных требований работодатель несёт административную ответственность, и инспектор Государственной инспекции по труду в случае поступления жалобы может подвергнуть административному наказанию в виде административного штрафа, а также обязать выплатить заработную плату за вынужденный прогул работника.

Ситуация такая. Менеджеры по продажам, которые работали удалённо, но были в штате организации, писали заявления об увольнении по собственному желанию, отправляли их электронной почтой на официальный адрес. Также они отправляли бумажную версию заявления почтой. При этом были не единичные случаи, когда электронные письма, а также письма почтой не доходили до адресата. Менеджеры по продажам — народ хитрый и в рассматриваемом случае малолетний работодателю. Поэтому они выжидали отведённые Трудовым кодексом

**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**

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

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



Ольга Байдина

юрист

М.В. Пресняков подверг глубокому теоретическому анализу порядок и сроки выплаты заработной платы, привёл разъяснения Минтруда РФ, при этом сделав акцент на критике законодательства. Практика проанализирована в меньшей степени.

Кроме того, автор утверждает, что Трудовым кодексом РФ предусмотрена обязанность работодателя уведомлять работника о размере заработной платы. Мы считаем это неточностью формулировки, так как размер заработной платы устанавливается при приёме на работу и является существенным условием трудового договора. То есть сотрудник

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

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

Ирина Дерезицкая

КАК ПЛАТИТЬ ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ, НЕ ОПЛАЧИВАЯ ШТРАФЫ

В условиях динамично развивающихся экономических правоотношений работодатель вынужден обращаться к специалистам, имеющим узкое направление, так как именно они готовы предоставить свои «мозги» недорого и профессионально. Почему? Во-первых, это выгодно, а во-вторых, быстро, так как специалисты, работающие по узкому направлению, знают про твою проблему всё, а также они знают все пути решения по ней.

Каждый труд должен быть вознаграждён, а как его оплачивать и когда, нужно разобраться.

Так, нормами Трудового кодекса РФ предусмотрено, что заработная плата выплачивается не реже 2-х раз в месяц (ч. 6 ст. 136 ТК РФ). При этом в локальном нормативном акте, трудовом договоре можно зафиксировать положения о выплате заработной платы чаще, чем два раза в месяц (Письмо Минтруда России от 28.11.2016 № 14-1/В-1180).

Дата выплаты заработной платы должна определяться конкретной датой не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Данный вывод следует из положений ч. 6 ст. 136 ТК РФ.

Минтруд России в письме от 21.09.2016 № 14-1/В-911 разъяснил, что с учётом этого требования заработная плата за первую половину месяца должна быть выплачена в установленный день с 16 по 30 (31) число текущего месяца, за вторую половину — с 1 по 15 число следующего месяца.

Данные требования предусмотрены для оформленных в соответствии с трудовым законодательством работников.

До разъяснений 2016 года каждый работодатель тянул одеяло на себя, что на практике порождало много вопросов, а работники, в свою очередь, гадали, когда же на карту упадёт заработная плата. Сейчас все рекомендации даны, и стоит только им следовать.

Рекомендации: Разрабатывайте Положения об оплате труда или указывайте конкретное число выплаты заработной платы. Это позволит минимизировать правовые риски, так как в указанных документах будет отражено, что заработная плата выплачивается в определённые даты, например 1-го числа каждого месяца. При этом в Информационном письме Федеральной службы по труду и занятости населения от 20.12.2016 «О применении статьи 2 Федерального закона от 3 июля 2016 года № 272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части, касающейся оплаты труда» чётко предусмотрено, что такие жёсткие критерии по выплате заработной платы в установленную дату относятся только к заработной плате и не включают в себя стимулирующие выплаты,

и на мой взгляд, это не является нарушением, но даёт работодателю право лавировать среди денежных потоков, предусмотренных для оплаты, тем более если они зависят от контрагентов, но не более чем на две недели.

С работниками разобрались.

Что делать на практике с привлечёнными внешними специалистами, которые временно выполняют работу, решая проблемы? Аутсорсинг. Это наиболее выгодная модель взаимодействия между работником и работодателем в первую очередь для работодателя, так как фактически аутсорсинг подразумевает договор возмездного оказания услуг. На это уже указывал и давал разграничения П. Хлебников в майском выпуске практического журнала «Трудовое право» (с. 45-56), и в данном случае я с ним соглашусь, так как фактически договором предусмотрены виды работ и порядок оплаты. Но в чём преимущества и как не перегнуть палку?

Преимуществ — масса. Работодатель или заказчик желает увидеть результат, будь то это картина или грамотно составленное исковое заявление о взыскании арендных платежей. Результат! Сколько спал сотрудник, когда он ел и сколько раз — заказчика не касается. Но здесь есть подвох... И он в сроках, так как они могут быть оговорены (например, «исковые заявления в количестве 50 шт. будут сданы в суд не позднее 01 января 2018 г.») и могут быть не оговорены. Во втором случае есть риск, что исполнитель

**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**

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

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



Наталья Пластинина

*практикующий юрист с 18-летним опытом
работы в юридических отделах различных
банков, в том числе в области кадрового
производства*

ОХ УЖ ЭТОТ СЛОЖНЫЙ РАСЧЁТНЫЙ ЛИСТОК!

Статьёй 136 ТК РФ предписано работодателю при выплате заработной платы извещать в письменной форме каждого работника обо всех составных частях производимых ему выплат.

Согласно ч. 2 ст. 136 ТК РФ форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения представительного органа работников.

Это теория. А какова же практика применения данной нормы и состояние практики привлечения к ответственности за её нарушение? Что признаётся нарушением, а что — нет? Проанализируем на основе актуальной судебной практики.

1. Неутверждение формы расчётного листка предприятием вообще признаётся нарушением ч. 2 ст. 136 ТК РФ, квалифицируется как административное правонарушение, предусмотренное ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ (см. например, решение Верховного суда Республики Крым от 24.02.2015 по делу № 12-53/2015¹).

НАДО ЛИ ПЕРЕУТВЕРЖДАТЬ ФОРМУ РАСЧЁТНОГО ЛИСТКА?

Часть первая ст. 136 ТК РФ подвергалась изменению, стала более расширенной в редакции Федерального закона от 23.04.2012 № 35-ФЗ. Однако форму расчётного листка многие давно осуществляющие свою деятельность работодатели так и не поменяли. Соответственно, у них часто возникает вопрос, является ли это нарушением закона или нет?

Законодательством РФ не предусмотрено требование об утверждении новой формы расчётного листка на выдачу заработной платы и сроков, когда она должна быть утверждена, в связи с внесением изменений в ТК РФ Законом № 35-ФЗ.

Вывод: переутверждать форму расчётного листка в связи с изменением формулировки ч. 1 ст. 136 ТК РФ в 2012 году закон не требует, но форма должна отражать все составляющие зарплаты!

2. Форма не содержит всех составляющих выплат работнику

В случае, если форма расчётного листка на предприятии утверждена, но **не содержит всех составляющих**, которые должны быть «расписа-

¹ http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOJ&n=1769480&dst=0&profile=0&mb=LAW&div=ARB&BASENODE=2556475799-3222513132&SORTTYPE=1&rnd=263249.263187900&ts=26576149608079133-68&REFTYPE=CDLT_CHILDLESS_CONTENTS_ITEM_MAIN_BACKREFS&REFBASE=LAW&REFSEGM=-1&REFDOC=201079&REFDST=1807&REFPAGE=0&dirRefFid=65534%2C18%2C201079#0

ны» в данном документе, работодателя ждёт ответственность за нарушение законодательства о труде.

*Пример из практики: ООО было привлечено к административной ответственности по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ, штраф составил 40 000 рублей. ООО было наказано за то, что в расчётном листке А. **отсутствовала информация о составных частях заработной платы и размерах сумм, подлежащих выплате** (Решение Приморского краевого суда от 19.05.2015 по делу № 7-21-556/2015²).*

Следует отметить, что неуказание в расчётном листке всех составляющих заработной платы не только является основанием для привлечения работодателя к административной ответственности, но и довольно прочным основанием для отстаивания работодателем своей правоты в случае спора с работником по вопросу оплаты труда. Так, например, намеренное (или случайное?) неуказание в расчётном листке сумм премии и доплат практически лишает работника возможности в случае спора доказать правомерность своих требований в части взыскания с работодателя однажды невыплаченных сумм. Ведь доказать регулярность выплаты данной суммы и, следовательно, принадлежность их к постоянной части заработной платы без указания данной информации в расчётном листке довольно сложно.

См., например, Апелляционное определение Московского областного суда от 27.06.2016 по делу № 33-16047/2016³, которым требование работницы о взыскании задолженности по заработной плате было удовлетворено лишь в части, а требования о взыскании премии остались неудовлетворёнными. Единственным документом, представленным истицей к своему исковому заявлению в подтверждение требований о на-

² http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOJ&n=1366533&dst=0&profile=0&mb=LAW&div=ARB&BASENODE=2556475799-3222513132&SORTTYPE=1&rnd=263249.946232619&ts=26576149608079133-68&REFTYPE=CDLT_CHILDLESS_CONTENTS_ITEM_MAIN_BACKREFS&REFBASE=LAW&REFSEGM=-1&REFDOC=201079&REFDST=1807&REFPAGE=0&dirRefId=65534%2C18%2C201079#0

³ http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOJ&n=1672531&dst=0&profile=0&mb=LAW&div=ARB&BASENODE=2556475799-3222513132&SORTTYPE=1&rnd=263249.222789198&ts=26576149608079133-68&REFTYPE=CDLT_CHILDLESS_CONTENTS_ITEM_MAIN_BACKREFS&REFBASE=LAW&REFSEGM=-1&REFDOC=201079&REFDST=1807&REFPAGE=0&dirRefId=65534%2C18%2C201079#0

личии задолженности, являлся расчётный листок, в котором начисление «доплаты за сложность и напряжённость работы», предусмотренной дополнительным соглашением к трудовому договору, отражено не было.

3. Работодателя можно не только оштрафовать, но и заставить выполнять требования ТК!

Привлечь к ответственности и оштрафовать не есть наиглавнейшая задача ГИТ. Основной задачей всё-таки является понудить всех работодателей выполнять требования трудового законодательства, не нарушать права работников. Чаще всего эта функция ГИТ реализуется посредством выдачи работодателю обязательного для исполнения предписания. Такие действия суд в случае спора чаще признаёт правомерными.

Пример из практики: по результатам проверки ООО было выдано предписание: устранить нарушение п. 2 ч. 1 ст. 136 ТК РФ, извещать работников в письменной форме о размере денежной компенсации за нарушение работодателем установленных сроков выплаты заработной платы, отпускных и расчётных сумм. Суд не нашёл оснований для признания предписания в этой части незаконным. (Апелляционное определение Иркутского областного суда от 07.08.2014 по делу № 33-6432/2014⁴).

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

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



Ольга Байдина

юрист

Увольнение по соглашению сторон: стоит ли соглашаться?

Вопросы, связанные с увольнением по соглашению сторон, не раз были предметом обсуждения практикующих юристов. Однако обычно внимание уделялось анализу правовых ситуаций, связанных с процедурным оформлением соглашений, его формой, обязательностью наличия, подписанием сторонами согласительного документа. В данной статье предлагается проанализировать споры с аннулированием договорённости о соглашении ещё на досудебной стадии.

Как известно, расторжение трудового договора в соответствии с п. 1 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ может произойти как по инициативе работника, так и по инициативе работодателя. Каждая из сторон трудового договора вправе обратиться к другой стороне с предложением о его прекращении по соглашению сторон. Однако подобная дискретность в сфере труда, как представляется, корреспондирует другой стороне право принять или не принять это предложение.

Немного теории. В соответствии с п. 20 Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 года, при рассмотрении споров, связанных с прекращением трудового договора по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77, 78 ТК РФ), следует обращать внимание, что в соответствии со ст. 78 ТК РФ при достижении договорённости между работником и работодателем трудовой договор, заключённый на неопределённый срок, или срочный трудовой договор может быть расторгнут в любое время в срок, определённый сторонами. Аннулирование договорённости относительно срока и основания увольнения возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника.

Конституционная природа данной нормы исследовалась Конституционным Судом РФ.

Важно. Свобода договора, закреплённая в ч. 1 ст. 37 Конституции РФ, предполагает возможность прекращения трудового договора по соглашению его сторон, то есть на основе добровольного и согласованного волеизъявления работника и работодателя. Достижение договорённости о прекращении трудового договора на основе добровольного соглашения его сторон допускает возможность аннулирования такой договорённости исключительно посредством согласованного волеизъявления работника и работодателя, что исключает совершение как работником, так и работодателем произвольных односторонних действий, направленных на отказ от ранее достигнутого соглашения. Такое правовое регулирование направлено на обеспечение баланса интересов сторон трудового договора и не может рассматриваться как нарушающее конституционные права ра-

ботника (см. Определение Конституционного Суда РФ от 13 октября 2009 года № 1091-О-О).

Для прекращения трудового договора по соглашению сторон недостаточно волеизъявления одной стороны — работодателя или работника, а необходимо взаимное волеизъявление обеих сторон.

**ВОЗМОЖНОСТЬ АНУЛИРОВАНИЯ ТАКОЙ
ДОГОВОРЁННОСТИ ИСКЛЮЧИТЕЛЬНО
ПОСРЕДСТВОМ СОГЛАСОВАННОГО
ВОЛЕИЗЪЯВЛЕНИЯ РАБОТНИКА И
РАБОТОДАТЕЛЯ**

Пример. М. обратился в суд с иском к ООО <***>, просил обязать ответчика расторгнуть заключённый с ним (истцом) трудовой договор по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (соглашению сторон), взыскать с ответчика в свою пользу компенсацию при расторжении трудового договора по указанному основанию, в обоснование своих требований ссылается на то, что свои трудовые обязанности он выполнял добросовестно и в срок, однако со стороны работодателя началось оказание на него давления с целью принудить к увольнению, со стороны уполномоченных лиц ответчика проявляются в отношении него нападки и нежелание сотрудничать, что причиняет ему (истцу) моральный вред и является его дискриминацией как квалифицированного работника.

Трудовые отношения на момент рассмотрения дела в суде первой инстанции между сторонами не прекращены, что не оспаривалось.

Отказывая М. в удовлетворении заявленных требований, суд первой инстанции указал на то, что увольнение по указанному основанию воз-

можно при наличии волеизъявления обеих сторон трудового договора, а в данном случае такого волеизъявления со стороны ответчика не имеется, доказательств обратного при рассмотрении дела представлено не было (апелляционное определение Московского городского суда от 14.02.2017 № 33-5911/2017).

СО СТОРОНЫ РАБОТОДАТЕЛЯ НАЧАЛОСЬ ОКАЗАНИЕ НА НЕГО ДАВЛЕНИЯ С ЦЕЛЬЮ ПРИНУДИТЬ К УВОЛЬНЕНИЮ

Интересно мнение судов при рассмотрении вопроса об односторонней отмене работодателем приказа об увольнении работника по соглашению сторон, то есть после достижения договорённости.

Важно. После того, как работодателем был издан приказ об увольнении работника, трудовые отношения между сторонами трудового договора были прекращены, работодатель не имеет права совершать юридически значимые действия, вытекающие из расторгнутого трудового договора, в одностороннем порядке без предварительного согласия работника на восстановление этих отношений. Это означает, что действия работодателя, в одностороннем порядке восстанавливающие трудовые отношения с работником путём отмены приказа об увольнении, юридического значения не имеют и основанием для отказа в удовлетворении иска о признании увольнения незаконным в судебном порядке быть признаны не могут.

Пример. Л.О.Г. обратилась в суд с иском к ООО <***> о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, задолженности по заработной плате и компенсации морального вреда.

В обоснование своих требований истец указала на то, что соглашения между сторонами о расторжении трудового договора не было.

Ответчик иск не признал.

Решением Северского районного суда Краснодарского края в удовлетворении иска Л.О.Г. отказано, Определением судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда решение суда оставлено без изменения.

Верховным Судом РФ при рассмотрении дела по надзорной жалобе истицы установлено, что она с заявлением о прекращении трудовых отношений к работодателю не обращалась, доказательств, свидетельствующих о согласии истицы на расторжение трудового договора по указанному основанию, работодателем не представлено и в судебном заседании не было.

При отсутствии таких доказательств расторжение трудового договора с истцом на основании ст. 78 ТК РФ законным быть признано не может.

Кроме того, судом установлено, что с приказом об увольнении истец ознакомлена не была, трудовая книжка с записью об увольнении ей на руки не выдавалась, запись о расторжении трудового договора в трудовой книжке истца отсутствует.

Таким образом, работодателем был нарушен порядок оформления прекращения трудового договора, предусмотренный ст. 84.1 ТК РФ.

Между тем, отказывая в удовлетворении иска, суд первой инстанции сослался на представленный ответчиком приказ об отмене приказа об увольнении Л.О.Г. по соглашению сторон, в связи с чем указал на то, что заявленные ею требования о восстановлении на работе являются необоснованными, так как она на момент рассмотрения спора являлась работником ООО <...>.

Работодатель реализовал своё право на увольнение работника, после чего у работника возникло право заявить в суде требование о признании этого увольнения незаконным в соответствии со ст. 391 ТК РФ. Право на судебную защиту нарушенного незаконным увольне-

нием трудового права работника в связи с изданием работодателем приказа об отмене приказа об увольнении не прекращается, в связи с чем суд в таком случае обязан рассмотреть требования работника по существу и вынести решение, в котором должна быть дана оценка законности действий работодателя на момент прекращения трудовых отношений.

**ПРИКАЗ ОБ ОТМЕНЕ ПРИКАЗА ОБ УВОЛЬНЕНИИ
МОЖЕТ БЫТЬ ПРИНЯТ ВО ВНИМАНИЕ ТОЛЬКО В
ТОМ СЛУЧАЕ, ЕСЛИ САМ РАБОТНИК СОГЛАСЕН
НА ТАКОЙ СПОСОБ РАЗРЕШЕНИЯ ТРУДОВОГО
СПОРА**

В связи с этим приказ об отмене приказа об увольнении не имеет правового значения при рассмотрении настоящего спора и может быть принят во внимание только в том случае, если сам работник согласен на такой способ разрешения трудового спора с работодателем (Определение Верховного Суда РФ от 16.12.2011 № 18-В11-73).

Рассмотрим противоположную ситуацию. После подписания соглашения о расторжении трудового договора работник аннулирует договорённость.

Важно. Положения ст. 78 ТК РФ предусматривают возможность расторжения трудового договора в любое время по соглашению сторон при достижении об этом согласия обеими сторонами, при этом требований к форме такого соглашения законом не установлено; кроме того, аннулирование таких договорённостей (относительно срока, основания увольнения и иных условий соглашения) возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника.

Пример. Истец К. обратилась в Пресненский районный суд г. Москвы с иском к ответчику ЗАО <***> о признании увольнения незаконным, ссылаясь на то, что соглашение о расторжении трудового договора было ею подписано в результате оказанного на неё давления со стороны работода-

**В ЭТОТ ЖЕ ДЕНЬ, ПОСЛЕ ПОДПИСАНИЯ
СОГЛАШЕНИЯ О РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО
ДОГОВОРА, ОНА ОБРАТИЛАСЬ К РАБОТОДАТЕЛЮ
С ЗАЯВЛЕНИЕМ ОБ ОТЗЫВЕ СВОЕЙ ПОДПИСИ**

теля, опасаясь увольнения по инициативе работодателя, при этом она находилась в стрессовом состоянии, текст соглашения не читала. В этот же день, после подписания соглашения о расторжении трудового договора, она обратилась к работодателю с заявлением об отзыве своей подписи в указанном соглашении, однако работодатель отказался от расторжения соглашения.

Решением суда в удовлетворении заявленных требований отказано.

Судом установлено, что между истцом и ответчиком было подписано соглашение о расторжении трудового договора, согласно которому стороны пришли к соглашению о прекращении трудового договора в соответствии с п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ с выплатой истцу выходного пособия.

Данное соглашение было подписано истцом собственноручно, что не отрицалось истцом в суде первой инстанции.

В этот же день вечером К. обратилась к ответчику с заявлением об аннулировании указанного соглашения о расторжении трудового договора.

Ответчик не принял предложение К. об аннулировании соглашения о расторжении трудового договора, о чём уведомил истца. Данное обстоятельство свидетельствует о том, что стороны не достигли взаимного согласия по вопросу аннулирования соглашения о расторжении трудового договора.

Приказом работодателя действие трудового договора с истицей прекращено, а К. была уволена по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ по соглашению сторон на основании соглашения. В этот же день истец была ознакомлена с приказом об увольнении.

Разрешая спор с учётом установленных по делу обстоятельств и на основании собранных по делу доказательств, суд, руководствуясь положениями ст. 77, 78 ТК РФ, а также учитывая положения ст. 56 ГПК РФ, правомерно отказал истцу в удовлетворении требований о признании незаконным увольнения, восстановлении на работе, при этом обоснованно исходил из того, **что К. каких-либо достоверных, относимых и допустимых доказательств, подтверждающих подписание соглашения о расторжении трудового договора под давлением работодателя, не представила, в связи с чем вывод суда о том, что между сторонами состоялась договорённость относительно оснований и срока увольнения К., является обоснованным.**

Ответчик не выразил согласие на аннулирование соглашения о расторжении трудового договора и уволил истца по соглашению сторон, выполнив условия соглашения о выплате истцу выходного пособия в размере <...> (апелляционное определение Московского городского суда от 14 июля 2016 г. по делу № 33-27318/2016).

Особое внимание уделяет суд соблюдению трудовых прав беременных женщин при решении вопроса об увольнении по соглашению сторон.

Важно. Гарантия в виде запрета увольнения беременной женщины по инициативе работодателя, предусмотренная ч. 1 ст. 261 ТК РФ, подлежит применению и к отношениям, возникающим при расторжении трудового договора по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

Пример. Истец Б. обратилась в суд с иском к ответчику ООО <***> о восстановлении на работе, взыскании заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, полагая своё увольнение незаконным в связи с тем, что во время процедуры согласования условий соглашения о расторжении трудового договора на неё со стороны руководства оказывалось психологическое давление, так как работодатель,

**ОТСУТСТВИЕ У РАБОТОДАТЕЛЯ СВЕДЕНИЙ О ЕЁ
БЕРЕМЕННОСТИ НЕ ЯВЛЯЕТСЯ ОСНОВАНИЕМ
ДЛЯ ОТКАЗА В УДОВЛЕТВОРЕНИИ ИСКА О
ВОССТАНОВЛЕНИИ НА РАБОТЕ**

фактически проводя процедуру сокращения, отказывался платить выходное пособие. После подписания соглашения о прекращении трудового договора истец узнала, что она беременна, о чём проинформировала своего работодателя посредством электронного письма, предоставив впоследствии подтверждающую медицинскую справку.

Суд первой инстанции отказал в удовлетворении заявленных требований.

Отменяя решение суда, коллегия по гражданским делам Московского городского суда исходила из следующих нормативных оснований. В соответствии со ст. 261 ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Согласно п. 25 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 года № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд

женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних», увольнение беременной женщины по инициативе работодателя запрещается, отсутствие у работодателя сведений о её беременности не является основанием для отказа в удовлетворении иска о восстановлении на работе.

В силу ч. 3 ст. 11 ГПК РФ в случае отсутствия норм права, регулирующих спорное отношение, суд применяет нормы права, регулирующие сходные отношения (аналогия закона), а при отсутствии таких норм разрешает дело исходя из общих начал и смысла законодательства (аналогия права).

В данном случае суд первой инстанции, по мнению судебной коллегии, не применил приведённые выше нормы трудового права, а также не учёл разъяснения Пленума Верховного Суда Российской Федерации, что привело к лишению истца гарантий, установленных для беременных женщин при расторжении трудового договора, и ограничению конституционного принципа свободы труда, поскольку прекращение трудового договора по соглашению сторон в период беременности истца безусловно влечёт для неё такой материальный ущерб, который в значительной степени лишает её и её ребёнка того, на что она могла бы рассчитывать при сохранении трудовых отношений с ответчиком.

--

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

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

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

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



Татьяна Копылова

HRD компании «Zelenski Corporate Travel Solutions»

Увольнение сотрудника по соглашению сторон является одной из самых удобных форм прекращения трудовых отношений, особенно если сотрудник является конфликтным или необходимо достичь определённых условий при расторжении трудового договора.

Основной плюс при увольнении по соглашению сторон для работодателя — это гарантия расставания с сотрудником в определённую дату, так как заявление, написанное по соглашению сторон, в отличие от заявления, написанного по инициативе работника, не отзывается. Также

положительным моментом является соблюдение сторонами всех условий, прописанных в соглашении. Работник не может потребовать увеличения суммы компенсации, если она предусмотрена при увольнении, например потому, что просто передумал и хочет получить больше. Все изменения в процессе увольнения по соглашению сторон возможны только по обоюдному согласию двух сторон.

Как показывает практика, обращений в суд по данной форме расторжения меньше, чем по другим, так как все условия описаны в соглашении и подлежат обязательному исполнению. Если всё же сотрудник обращается в суд, со стороны работодателя требуется минимальный пакет, который будет служить доказательством правомерности увольнения по данной статье и исполнения всех условий перед сотрудником.

Важным моментом для работодателя является правильное оформление всех документов при расторжении трудовых отношений по соглашению сторон, которое при обращении сотрудника в суд даст работодателю гарантии решения дела в свою пользу.

Обращения бывших сотрудников в суд, как правило, проходят с формулировкой «увольнение под давлением». Это частая практика, и она распространяется не только на данный вид увольнения, но и на увольнение по инициативе работника. Связано это, как правило, с тем, что бывший работник не смог найти новое место работы, с кем-то посоветовался и понял, что согласился на меньшие условия компенсации и др.

Доказательством соблюдения всех норм трудового права со стороны работодателя, судя по моей практике, как правило, служат правильно оформленные документы с наличием всех необходимых подписей со стороны увольняемого работника и наличие свидетельских показаний, что давления на сотрудника не производилось. В связи с тем, что обращения в суд с данной формулировкой становятся всё чаще, проводить переговоры с сотрудником лучше при наличии как минимум двух свиде-

телей, которые могут в дальнейшем подтвердить отсутствие давления. Или иметь видеоматериалы, если в офисах ведётся видеонаблюдение. Обращаю внимание также на то, что для проведения видеосъёмки требуется согласие сотрудника в письменном виде, которое, как правило, оформляется ещё при приёме на работу при подписании всего пакета документов при ознакомлении с ЛНА.

ОБРАЩЕНИЯ БЫВШИХ СОТРУДНИКОВ В СУД, КАК ПРАВИЛО, ПРОХОДЯТ С ФОРМУЛИРОВКОЙ «УВОЛЬНЕНИЕ ПОД ДАВЛЕНИЕМ»

Работник же со своей стороны также должен предоставить доказательную базу в свою пользу. Это могут быть письма с корпоративного электронного адреса, запись звонков, свидетельские показания коллег и др.

**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**

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

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



Наталья Твердохлеб

*руководитель департамента персонала группы
компаний «МИЭЛЬ»*

В настоящее время увольнение по соглашению сторон встречается всё чаще. Помню, что ещё лет десять назад данное основание вызывало значительно больше недоумений и сомнений у работников, а также

у потенциальных работодателей при оценке кандидатов. Сейчас отношение к этой форме расторжения трудового договора, на мой взгляд, стало более спокойным, а сама процедура, несмотря на минимальное количество информации по ней в Трудовом кодексе, более понятной и прозрачной как для работодателя, так и для работника. Есть «классические», известные всем HR-ам ситуации, когда применение именно этого основания является наиболее оправданным.

В моей практике не было случаев, чтобы после подписания соглашения о расторжении трудового договора возникали какие-то серьёзные споры и разбирательства по этому поводу и, тем более, дело доходило до суда. Конечно же, несмотря на то, что заключение письменного соглашения не является обязательным, мы всегда его составляем и прописываем, что стороны претензий друг к другу не имеют.

Безусловно, бывают случаи, когда в период между заключением соглашения о расторжении и датой увольнения стороны передумывают, соглашение аннулируется и сотрудник остаётся работать в компании (например, увольняется руководитель, который инициировал расторжение, а новый руководитель заинтересован в продолжении сотрудничества). Однако стороны, решившие заключить соглашение о расторжении, должны чётко понимать, что в подавляющем большинстве случаев «пути к отступлению» уже не будет и зафиксированные договорённости нужно будет выполнять. Это, как отмечается в статье, касается и даты увольнения.

Несмотря на то, что обычно работодатель подходит более осознанно и последовательно к процедуре увольнения по такой статье, и здесь случаются «сбои». Так, знаю случай, когда пришедший недавно в компанию руководитель подразделения хотел инициировать увольнение одного из работающих сотрудников, всячески показывал ему своё нежелание продолжать с ним работать, надеясь, что тот уйдёт по собственному желанию. Сотрудник же предложил уволиться по соглашению сторон без полной отработки.

Обрадовавшись, что сотрудник не требует никаких компенсаций и сам готов уйти, руководитель сразу же согласился. Стороны подписали соглашение, обозначив дату увольнения через три дня. А после подписания руководитель вспомнил, что через неделю этот сотрудник должен был проводить презентацию для стратегически важного партнёра, а его напарник по данному проекту в это время будет принимать участие в международной конференции. Он попросил сотрудника перенести дату увольнения, но сотрудник уже не согласился, мотивируя тем, что после подписания соглашения о расторжении он сразу же оплатил тур и уезжает всей семьёй на море.

Со стороны работников такие «ошибки» случаются ещё чаще. Подписав соглашение, работник хочет изменить дату увольнения, сумму компенсации и т. д., но изменить их уже практически невозможно.

Необходимо также понимать, что стороне, являющейся инициатором заключения такого соглашения, выгодно подписать его как можно быстрее, не дать возможности противоположной стороне взвесить «за» и «против» и обдумать контрпредложение. Поэтому, в большинстве случаев, получив предложение об увольнении по соглашению сторон, лучше взять таймаут.

**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**

ЧИТАЙТЕ В НОВЫХ НОМЕРАХ



С ЛИДЕРАМИ «ПЛЕМЕН» ЛУЧШЕ ВЗАИМОДЕЙСТВОВАТЬ...



Анастасия Беспалова,
руководитель отдела
управления персоналом и
оплаты труда «Кондитерская
фабрика «Пермская»

**С помощью лидера группы
мы можем донести нужную
информацию до сотрудников,
повысить эффективность
работы племени, вовлекая и
направляя лидера в нужном
направлении**

Герман Бойцов

Генеральный директор ООО «Межрегиональная
юридическая консультация»

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

Продолжение. Начало в номере 5/2017

Образец 8

В _____

(наименование суда, района и города)

Истец: _____

(сведения об истце: ФИО, адрес и номер телефона)

Ответчик: _____

(название медучреждения, адрес, номер телефона)

Цена иска _____

(сумма в рублях, если подлежит оценке)

Исковое заявление о компенсации морального вреда, причиненного оказанием некачественной медицинской услуги

‘ _____ 20__ г. я обратился(ась) в организацию

_____ (указать наименование медучреждения)

за оказанием платной медицинской услуги: _____

_____ (указать вид услуги),

которую выполнял работник организации.

Указанное обстоятельство подтверждается медицинской картой больного № _____.

Факт заключения между мной и ответчиком (организацией) договора на оказание медицинской услуги подтверждается квитанцией от ‘ _____ 20__ г. на сумму _____ рублей.

В соответствии со статьей 7 Закона РФ О защите прав потребителей потребитель имеет право на то, чтобы услуги были безопасны для его здоровья, однако в результате проведенной операции мне был причинен вред здоровью: _____

(указать, в чем конкретно выразился вред здоровью)

Данное обстоятельство подтверждается справкой №_____, выданной _____ от _____ 20__ г. о том, что мне была оказана медицинская помощь по _____

(указать характер медицинской помощи)

и выпиской из медицинской карты амбулаторного больного того же медицинского учреждения.

В результате некачественного оказания медицинской услуги мне были причинены физические и нравственные страдания. (Далее вы можете описать свое самочувствие, упомянуть об эмоциональном стрессе; не забудьте перечислить все неудобства, которые вы испытываете в результате некачественного оказания медицинской помощи)

В соответствии со ст. 15 Закона РФ «О защите прав потребителей» моральный вред, причиненный потребителю вследствие нарушения исполнителем его прав, предусмотренных законодательством о защите прав потребителей, подлежит возмещению виновником.

Перенесенные мною физические и нравственные страдания я оцениваю в (_____) рублей.

На основании изложенного, руководствуясь ст. 7, 15 Закона РФ «О защите прав потребителей», статьями 3, 24 Гражданского процессуального кодекса РФ

ПРОШУ:

Взыскать с Ответчика в мою пользу компенсацию морального вреда (_____) рублей.

Приложение:

1. Копия искового заявления.
2. Квитанция от ` ____ ` _____ 20__ г.
3. Медицинская карта.
4. Справка от ` ____ ` _____ 20__ г.
5. Выписка из мед. карты амбулаторного больного.
6. Копии чеков на оплату медицинских услуг.

Дата

Подпись истца

Как мы уже говорили, в ходе рассмотрения дела в суде необходимо провести независимую экспертизу качества медицинской помощи. Чтобы ясно представлять, что же это такое, мы приводим образец такого Акта.

Образец 9

АКТ экспертной оценки качества медицинской помощи

_____ г.

№ _____

1. Ф. И. О. врача-эксперта: _____, эксперт НИИ Судебной экспертизы.

2. Наименование ЛПУ, его местонахождение, код ОКПО: _____

_____ поликлиника № _____ по адресу: _____
(код ОКПО: _____).

3. Включено в территориальную программу ОМС, утвержденную Приказом Минздрава РФ от _____ г.

4. Номер, дата счета по оплате медицинских услуг, номер позиции в реестре счета _____

5. Ф. И. О. больного, дата рождения, адрес регистрации: _____
_____ зарегистрированный по адресу: _____

6. Номер и серия полиса: _____.

7. Номер и серия паспорта, кем и когда выдан: паспорт _____, выдан _____ г.

8. Номер истории болезни: медицинская карта № _____.

9. Клинический диагноз

— основного заболевания: артрит, код по действующей МКБ

— сопутствующего _____

— осложнения _____

10. Исход заболевания: ухудшение заболевания с резкими болями в области кистей рук.

11. Срок лечения: с _____ г. по _____ г.

12. Стоимость лечения: по счету № _____ от _____ г., предъявленному территориальному фонду, в размере _____ рублей.

13. Постатейный состав тарифа на медицинские услуги, утвержденный на территории оказания медицинской помощи _____

14. Оказана экстренная, плановая (нужное подчеркнуть) медицинская помощь. В случае оказания плановой медицинской помощи указать: кем направлен пациент _____

15. Вид оказанной медицинской помощи: стационарная, амбулаторно-поликлиническая, дневной стационар (нужное подчеркнуть)

16. Ф. И. О. Лечащего врача: _____

Заключение эксперта

Причины проведения экспертизы: обращение _____ с просьбой о проверке проведенного ему лечения.

Что выявлено в результате экспертизы: лечение осуществлялось лекарственными средствами, которые ухудшили состояние больного.

Заключение эксперта: необходимо лечение, чтобы восстановить те функции организма, которые пострадали в результате некачественно проведенного лечения.

Гл. врач _____

Эксперт ТФОМС (СМО, филиала ТФОМС) _____

Экономист _____

В завершение нашей статьи будет интересно познакомиться с некоторыми примерами судебной практики, в частности, приведём реальные определения по некоторым делам в Верховном Суде РФ:

Пример 1

Определение от 1 июля 20** г. по делу № *

Верховный Суд Российской Федерации — Гражданское

Суть спора: о взыскании материального ущерба, компенсации морального вреда

ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Дело № 19-В05-2

ОПРЕДЕЛЕНИЕ

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе председательствующего Г.Б.А., судей З.А.Н., К.Ю.Г. рассмотрела в открытом судебном заседании 1 июля 2005 г. по надзорной жалобе Т.А.Р. на решение Кисловодского городского суда от 3 февраля 20** г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Ставропольского краевого суда от 18 июня 20** г. дело по иску Т.А.Р. к ООО «Клиника «XXX» о взыскании материального ущерба и компенсации морального вреда.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Г.Б.А., Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

УСТАНОВИЛА:

23 мая 19** г. Т.А.Р. обратилась в Кисловодский городской суд Ставропольского края с иском к Кисловодской клинике «XXX» о возмещении имущественного ущерба и компенсации морального вреда, ссылаясь на то, что

в октябре 19** года из рекламной передачи Кисловодского телевидения и газеты узнала о возможности проведения на базе клиники «XXX» косметической операции с участием специалистов-косметологов из Франции. В ноябре 19** года в клинике «XXX» она получила консультацию врача, за которую заплатила *** рублей. После этого она 11 ноября 19** года внесла ответчику плату за операцию в сумме *** долларов США и в тот же день, 11 ноября 19** года Т.А.Р. была прооперированна врачом К. в Кисловодской городской больнице. Операция была проведена некачественно, что явилось причиной ухудшения ее здоровья, появления заболеваний — энцефалопатии и невротии, образования в заушной области слева рубца, для ликвидации которого необходимо хирургическое вмешательство и последующее лечение. Для восстановления здоровья после такой операции она вынуждена была проходить санаторно-курортное лечение, различные обследования, испытывала нравственные страдания. Просила взыскать с ответчика в возмещение материального ущерба *** рублей и компенсацию морального вреда в размере *** рублей.

Ответчик иск не признал. Дело неоднократно рассматривалось судами.

Решением Кисловодского городского суда Ставропольского края от 3 февраля 20** г. в иске отказано.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Ставропольского краевого суда от 18 июня 20** г. решение суда было оставлено без изменения.

В надзорной жалобе Т.А.Р. просит состоявшиеся по данному делу судебные постановления, отменить и направить дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции

Определением Первого Заместителя Председателя Верховного Суда РФ от 21 декабря 20** г. дело было истребовано в Верховный Суд РФ и определением Первого Заместителя Председателя Верховного Суда Российской Федерации от 25 мая 20** г. передано для рассмотрения по су-

шеству в суд надзорной инстанции — Судебную коллегию по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Проверив материалы дела, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит состоявшиеся по делу судебные постановления подлежащими отмене по следующим основаниям.

В соответствии со статьей 387 Гражданского процессуального кодекса РФ основаниями для отмены или изменения судебных постановлений в порядке надзора являются существенные нарушения норм материального или процессуального права

Из материалов дела усматривается, что дело было рассмотрено судом с существенными нарушениями норм материального и процессуального права, в связи с чем состоявшиеся по нему судебные постановления законными быть признаны не могут

Согласно ст. 195 ГПК РФ решение суда должно быть законным и обоснованным.

В соответствии с ч.4 ст. 198 того же Кодекса в мотивировочной части решения должны быть указаны обстоятельства дела, установленные судом; доказательства, на которых основаны выводы суда об этих обстоятельствах, и доводы, по которым суд отвергает те или иные доказательства, законы, которыми руководствовался суд.

При рассмотрении настоящего дела суд применил нормы Гражданского кодекса РФ, часть первая которого была введена в действие с 1 января 1995 г., хотя спорные правоотношения возникли до введения в действие этого Кодекса. По данному делу нормы ГК РФ могли быть применены только к тем правам и обязанностям сторон, которые возникли после введения в действие настоящего Кодекса.

Поскольку спорные правоотношения возникли между сторонами в ноябре 19** г., к ним должны быть применены нормы материального права, действовавшие на момент заключения оспариваемой сделки.

Отказывая истце в удовлетворении заявленных требований, суд исходил из того, что между Т.А.Р. и клиникой «ХХХ» был заключен договор, по которому ответчик провел медицинскую консультацию, оплаченную истцом в сумме рублей. Договор сторонами исполнен. Косметическая операция была проведена в соответствии с договором, заключенным между Т.А.Р. и доктором К., по которому К. предоставил медицинские услуги, а Т.А.Р. оплатила их (в сумме *** долларов США). Учитывая изложенное, суд пришел к выводу о том, что клиника «ХХХ» стороной договора на проведение косметической операции и причинителем вреда не является, в связи с чем нести ответственность ни по договору, ни в силу обязательств вследствие причинения вреда не может.

Однако, вывод суда о том, что договор на оказание медицинских услуг — проведение косметической операции был заключен между Т.А.Р. и французским специалистом К., что операцию истица оплатила, передав доктору К. *** долларов США, явно противоречит материалам дела и правильным быть признан не может.

В соответствии со ст. 158 ГК РСФСР, действовавшего на момент возникновения спорных правоотношений, в силу обязательства одно лицо (должник) обязано совершить в пользу другого лица (кредитора) определенное действие, как-то: передать имущество, выполнить работу, уплатить деньги и т. п. либо воздержаться от определенного действия, а кредитор имеет право требовать от должника исполнения его обязанности.

Обязательства возникают из договора или иных оснований, указанных в статье 4 настоящего Кодекса.

Статьей 160 ГК РСФСР предусматривалось, что договор считается заключенным, когда между сторонами, в требуемой в подлежащих случаях форме, достигнуто соглашение по всем существенным его пунктам.

Существенными являются те пункты договора, которые признаны такими по закону или необходимы для договоров данного вида, а также все те пункты, относительно которых по заявлению одной из сторон должно быть

достигнуто соглашение. Договор может быть заключен путем принятия к исполнению заказа.

Таким образом, договором признается соглашение двух или нескольких лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей; договор признается заключенным в момент получения лицом, направившим оферту, ее акцепта.

Офертой (публичной офертой) признается содержащее все существенные условия договора предложение, из которого усматривается воля лица, делающего предложение, заключить договор на указанных в предложении условиях с любым, кто отзовется.

Совершение лицом, получившим оферту, в срок, установленный для ее акцепта, действий по выполнению указанных в ней условий договора (отгрузка товаров, предоставление услуг, выполнение работ, уплата соответствующей суммы и т.п.) считается акцептом, если иное не предусмотрено законом, иными правовыми актами или не указано в оферте.

При рассмотрении дела суд с достоверностью установил, что истица обратилась в Кисловодскую клинику «XXX» после рекламы, помещенной в местной газете за 7 и 26 октября 19** год (л.д. 366-368 т.3), приглашающей всех желающих граждан для проведения диагностики, получения консультаций и проведения пластических операций с участием французских хирургов. После осмотра ее врачом — косметологом и уплаты *** долларов США, данная клиника направила ее на операцию в Центральную городскую больницу г. Кисловодска, где операцию ей проводил французский врач К. Таким образом, доводы истицы о том, что после приглашения ответчиком делать оферты, она приняла ее, оплатив все услуги, связанные с проведением операции, т.е. ответчик получил акцепт, и поэтому договор следует считать заключенным, полностью подтверждены материалами дела и ответчиком не опровергнуты.

Договора о проведении операции или об оказании истице иных медицинских услуг лично французским врачом К. в деле нет. Отсутствуют в деле

и доказательства передачи истицей Т.А.Р. лично французскому специалисту денег за операцию.

Т.А.Р. деньги за проведение операции передала сотруднице клиники «XXX», договор на оказание медицинских услуг ею был заключен именно с этой клиникой.

В материалах дела имеется талон, выданный клиникой «XXX», в котором указано «оплатила полностью», и стоит дата — 11 ноября 19** г. Именно в этот день и была проведена операция Т.А.Р. (том 1, л.д.6 об.).

Ссылка в решении суда на то, что указанный талон свидетельствует об оплате за проведение консультации врачом-косметологом, опровергается указанной в нем датой — днем проведения операции.

Операция истице проводилась в Центральной городской больнице г. Кисловодска. Согласно договору аренды от 05.11.19** г., заключенному между больницей и АОЗТ «XXX», в соответствии с которым для проведения операций в области пластической хирургии арендатор берет у арендодателя в аренду операционные залы и палаты хирургического отделения больницы, арендатор несет полную ответственность за исход операции и дальнейшее амбулаторное лечение и наблюдение пациентов (л.д. 27-28 том 1).

Неправильно распределив между сторонами бремя доказывания обстоятельств заключения оспариваемого истицей договора, суд допустил существенное нарушение норм процессуального права, неправомерно возложив на истицу негативные последствия уклонения ответчика от надлежащего оформления договора на оказание медицинских услуг. При очевидных обстоятельствах дела, свидетельствующих о публичном приглашении ответчиком всех желающих заключить с ним договоры на оказание медицинских услуг, о реальной подготовке ответчиком необходимых условий для выполнения этих договоров в условиях медицинского стационара и об акцепте истицей оферты, направленной именно истцом, договор между Т.А.Р. и Кисловодской клиникой «XXX» о проведении косметической

операции в соответствии со ст. ст. 158, 160 ГК РСФСР должен быть признан заключенным.

Выводы суда о том, что ответчик только рекламировал деятельность французских специалистов и не заключал с истицей никаких сделок, явно противоречат фактическим обстоятельствам дела и являются ошибочными, поскольку основаны на неправильном толковании и применении указанных норм материального права.

Отказывая в удовлетворении иска, суд сослался на отсутствие доказательств в причинении вреда истице. Однако, с этим доводом согласиться нельзя, так как он опровергается материалами дела.

Тот факт, что условия заключённого с истицей договора на оказание медицинских услуг ответчиком надлежащим образом исполнены не были, с достоверностью подтверждён материалами дела.

Из заключения судебно-медицинской экспертизы №* от 28.10.19** г. (л.д. 234-239 т.1) усматривается, что у истицы после операции образовались атрофические рубцы в обеих заушных областях. Данные рубцы в настоящее время являются неизгладимыми, ликвидация имеющейся незначительной деформации на концевом участке рубца в левой заушной области возможна с помощью хирургического вмешательства и последующего физиотерапевтического лечения.

Согласно заключению № ** от 24.12.19** г. у Т.А.Р. выявлены неврологические изменения в виде посттравматической невропатии левого тройничного нерва, которая могла быть связана с перенесенной операционной травмой в области лица, тогда как в соответствии с заключением № * от 28.10.19** г. до проведения операции истица была здорова.

Данные заключения экспертиз указывают на изменения внешнего вида и состояния здоровья истицы, появившиеся в результате проведенной операции.

Суду необходимо было установить, ухудшают ли эти изменения ее состояние здоровья и внешний вид.

Кроме того, истица ссылалась на то, что операция проведена небрежно, некачественно, неправильно было подобрано лекарство для анестезии, о проведении эндотрахеального наркоза она не была поставлена в известность. Все эти нарушения привели к тому, что у нее открылось кровотечение, образовалась гематома и для ее удаления была проведена реоперация в заушной области слева и повторное наложение швов. В связи с этим она длительное время находилась под наркозом, потеряла много крови, у нее была остановка сердца, что сказалось на ее общем состоянии здоровья.

С выводом суда о том, что косметическая операция была выполнена надлежащим образом, и что отсутствуют доказательства причинения вреда Т.А.Р. в результате данной операции, согласиться нельзя.

При разрешении возникшего спора необходимо учитывать беспомощное положение истицы во время операции, а также то обстоятельство, что именно ответчик должен нести ответственность за невыполнение требований по надлежащему оформлению медицинской карты лицами, ответственными за проведение операции. В экспертных заключениях указано на то, что эта карта составлена крайне небрежно и не соответствует предъявляемым к ней требованиям. При таких условиях бремя доказывания того, что операция истице была произведена надлежащим образом, также лежала на ответчике.

Как видно из дела, эту обязанность представитель ответчика в суде не исполнил.

Материалами дела подтверждено, что истица длительное время после проведенной ей операции находилась на излечении в Центральной городской больнице г. Кисловодска (с 11.11. ** г. — на стационарном, а с 27.11. ** г. — на амбулаторном лечении). При этом допрошенные судом врачи больницы Н., Ц., имеющие отношение к указанной операции, подтвердили, что у заявительницы имело место послеоперационное осложнение в виде кровотечения и образования гематомы, потребовавшее ревизию раны. Из имеющейся в деле медицинской карты стационарного больного № * видно, что 27 ноября 19** г., то есть спустя более двух недель после

косметической операции, у Т.А.Р. отмечена повышенная температура (л.д. 224 т.1). В судебном заседании врач больницы Ц. пояснила, что по личной просьбе истица не могла находиться на излечении столь длительное время, для этого были медицинские показания (л.д. 92 об. т.1).

Кроме того, согласно выписного эпикриза из клинического санатория «Б» в январе 20** г. заявительница находилась на лечении в этом санатории по поводу травматической невралгии левого тройничного нерва (л.д. 78-79 т.4). В городской клинической больнице № * г. Москвы на консультации профессора Д.Т.П. 09.04.20** г. Т.А.Р. поставлен диагноз — последствия травматического (операционного) поражения тройничного и затылочного нерва слева (л.д. 81 т.4).

Согласно заключению дополнительной судебно-медицинской экспертизы от 28.10.** г. № ** у Т.А.Р. в обеих заушных областях имеются атрофические рубцы, при этом в левой заушной области в конце рубца имеется возвышение и уплотнение, по-видимому, за счет нечетко сопоставленных краев кожи послеоперационной раны; указанные рубцы следует считать неизгладимыми, а ликвидация деформации на концевом участке рубца слева возможна с помощью хирургического вмешательства и последующего физиотерапевтического лечения (л.д. 239 т. 1).

Выводы суда о том, что рубцы остаются после любой операции, в том числе, и косметической, а потому не имеется оснований для удовлетворения заявленных требований, нельзя согласиться, так как ответчиком не доказано, что операция Т. была выполнена с соблюдением всех установленных в таких случаях требований, в том числе к ее качеству, что при этом не были допущены какие-либо нарушения; что для данной операции образовавшиеся у заявительницы рубцы по форме и размерам обычны; что истица была предупреждена до начала операции о её возможных последствиях, включая образование таких рубцов. Кроме того, очевидным и не требующим доказательств фактом является то, что образование у истицы рубцов в заушной области не является нормальным результатом косметической операции, и что истица, вынужденная носить скрываю-

щую рубцы одежду испытывала в связи с этим физические и нравственные страдания.

При указанных обстоятельствах дела решение суда об отказе Т.А.Р. в иске законным быть признано не может и подлежит отмене.

В соответствии со ст. 219 ГК РСФСР за ненадлежащее исполнение ответчиком обязательства по проведению Т.А.Р. косметической операции должник обязан возместить убытки: в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательства должником он обязан возместить кредитору при чиненные этим убытки.

Под убытками понимаются расходы, произведенные кредитором, утрата или повреждение его имущества, а также не полученные кредитором доходы, которые он получил бы, если бы обязательство было исполнено должником.

Возмещение убытков в случаях, когда за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязательства установлена неустойка (штраф, пеня), определяется правилами статьи 189 настоящего Кодекса

В соответствии со ст. 444 ГК РСФСР вред, причиненный личности или имуществу гражданина, а также вред, причиненный организации, подлежит возмещению лицом, причинившим вред, в полном объеме, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Союза ССР.

Причинивший вред освобождается от его возмещения, если докажет, что вред причинен не по его вине.

Статьей 457 ГК РСФСР предусмотрено, что присуждая возмещение вреда, суд, арбитражный суд или третейский суд в соответствии с обстоятельствами дела обязывает лицо, ответственное за вред, возместить его в натуре (предоставить вещь того же рода и качества, исправить поврежденную вещь и т. п.) или полностью возместить причиненные убытки (статья 219).

Обязанность ответчика компенсировать причиненный истцу моральный вред — физические и нравственные страдания вследствие ненадле-

жащего выполнения ответчиком обязательства по обеспечению нормальных условий проведения операции и вследствие негативных последствий проведённой операции для здоровья истицы, была установлена ст. 131 Основ гражданского законодательства Союза ССР и союзных республик, действовавших на момент причинения вреда истице.

С учётом того, что судом первой инстанции допущено неправильное применение норм материального права, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит возможным и необходимым, вынести новое решение об удовлетворении иска Т.А.Р. в части возмещения ей расходов по проведению предоперационной диагностики в сумме *** руб., самой операции в сумме *** руб. (эквивалент долларов США по курсу ЦБ РФ на 1 июля 20** г. в ** руб. ** коп. за \$ 1) и компенсации морального вреда в сумме *** руб., всего в сумме *** руб.

В остальной части исковых требований Т.А.Р. о возмещении ущерба её здоровью и имуществу дело подлежит направлению на новое рассмотрение в тот же суд первой инстанции. При новом рассмотрении дела в этой части суду следует учесть изложенное и надлежащим образом проверить доводы истицы о том, что компенсация причинённого ей вреда не может ограничиваться компенсацией расходов на проведение ответчиком операции и морального вреда. Суду первой инстанции в зависимости от окончательного определения суммы удовлетворённых исковых требований также следует разрешить вопрос о распределении судебных расходов и оплате государственной пошлины.

На основании ст. ст. 390, 391 ГПК РФ, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации,

ОПРЕДЕЛИЛА:

решение Кисловодского городского суда от 3 февраля 20** г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Ставропольского краевого суда от 18 июня 20** г. отменить, и не передавая дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции вынести новое решение в части

удовлетворения иска Т.А.Р. к ООО «Клиника «XXX» о взыскании материального ущерба в размене оплаты стоимости предоперационной диагностики, операции и компенсации морального вреда.

Взыскать с ООО «Клиника «XXX» в пользу Т.А.Р. (***) рублей и обратиться решение в этой части к немедленному исполнению.

В остальной части дело направить на новое рассмотрение в Кисловодский городской суд.

Пример 2

Определение от 26 июля 20** г. по делу № 2-213/12

Верховный Суд Российской Федерации — Гражданское

Суть спора: о компенсации морального вреда

ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Дело № 2-КГ 13-4

ОПРЕДЕЛЕНИЕ

г. Москва 26 июля 20** года

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

председательствующего Н.А.М. судей Г. Г.А., З.М.В.

рассмотрела в судебном заседании гражданское дело по иску Ш.С.Г., действующей в своих интересах и в интересах несовершеннолетней Ш.П.А., Ш.А.С. к муниципальному бюджетному учреждению здравоохранения «Родильный дом №<...>» о компенсации морального вреда, взыскании расходов на оплату проезда, по кассационной жалобе Ш.С.Г., действующей в своих интересах и в интересах несовершеннолетней Ш.П.А., и

Ш.А.С. на апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Вологодского областного суда от 29 августа 20** года, которым отменено решение Вологодского городского суда Вологодской области от 12 мая 20** года о частичном удовлетворении исковых требований.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Н.А.М., выслушав объяснения главного врача бюджетного учреждения здравоохранения Вологодской области «Вологодский родильный дом № <...>» К.М.А. и его представителя В.И.А., возражавших против удовлетворения кассационной жалобы, заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации В.Т.А., полагавшего судебное постановление подлежащим отмене, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

УСТАНОВИЛА:

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

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

**Ольга Байдина**

юрист

Судебные споры о службе в органах внутренних дел: материальные и процессуальные вопросы

Порядок прохождения службы в органах внутренних дел обладает определёнными особенностями, связанными с характером выполняемых сотрудниками полномочий, их правовым статусом.

Увольнение со службы также осуществляется по строго регламентированному законодательством основаниям. Однако некоторая неопределённость нормативного регулирования службы в полиции порождает многочисленные нарушения прав сотрудников, анализ некоторых из них предложен в данной статье.

Немного теории. Служба в органах внутренних дел является разновидностью государственной службы в Российской Федерации. Её можно определить как профессиональную служебную деятельность граждан Российской Федерации по обеспечению исполнения соответствующих полномочий. В связи с этим сотрудники полиции имеют особый правовой статус, регламентированный особым характером выполняемой деятельности, предъявляемыми к ним квалификационными требованиями. Конституционный Суд в своём Постановлении от 30 июня 2011 г. № 14-П разъяснил, что законодатель вправе в рамках своей дискреции определять с помощью специального правового регулирования права и обязанности государственных служащих, налагаемые на них ограничения, связанные с государственной службой, а также предоставлять им гарантии с учётом задач, принципов организации и функционирования того или иного вида государственной службы и при условии соблюдения баланса частных и публичных интересов.

Прохождение службы в органах внутренних дел регулируется Федеральным законом «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (далее — Закон), который устанавливает в том числе основания и порядок расторжения служебного контракта и увольнения сотрудника органов внутренних дел со службы.

Важно: регулирование отношений, связанных со службой в органах внутренних дел Российской Федерации, с учётом особого правового статуса сотрудников органов внутренних дел осуществляется Законом, в котором предусмотрены специальные нормы, устанавливающие порядок и условия увольнения сотрудников органов внутренних дел со службы, в том числе в связи с сокращением должности, замещаемой сотрудником органов внутренних дел. Следовательно, нормы трудового законодательства к спорным отношениям не подлежат применению.

Например, Определением Верховного Суда РФ от 10 октября 2016 г. 14-КГ по кассационной жалобе представителя Главного управления Министерства внутренних дел Российской Федерации по Воронежской области

С.Д.А. на решение Центрального районного суда г. Воронежа от 13 ноября 2015 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Воронежского областного суда от 16 февраля 2016 г., которым исковое заявление удовлетворено частично, данные решения отменены, дело направлено на новое рассмотрение.

Суд указал, что при разрешении вопросов, связанных с исследованием законности увольнения сотрудников полиции в связи с сокращением должности, нельзя признать законной ссылку суда на положения ч. 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ и разъяснения, изложенные в пп. 10, 23, 24, 29 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», поскольку регулирование отношений, связанных со службой в органах внутренних дел Российской Федерации, с учётом особого правового статуса сотрудников органов внутренних дел осуществляется Законом, в котором предусмотрены специальные нормы, устанавливающие порядок и условия увольнения сотрудников органов внутренних дел со службы, в том числе в связи с сокращением должности, замещаемой сотрудником органов внутренних дел. Следовательно, нормы трудового законодательства к спорным отношениям не подлежат применению.

Для сотрудников полиции, уволенных в связи с сокращением должности, то есть по основанию, предусмотренному п. 11 ч. 2 ст. 82 Закона, установлены специальные гарантии.

Важно: указанная норма обеспечивает возможность продолжения сотрудником органов внутренних дел, должность которого подлежит сокращению, службы на должности, которая может быть не только равнозначной или нижестоящей, но и вышестоящей.

Конституционный Суд РФ в своём Определении от 9 марта 2017 г. № 357-О «По запросу Центрального районного суда города Воронежа о проверке конституционности части 3 статьи 30 и части 7 статьи 82 Федерального закона «О службе в органах внутренних дел» указал, что ч. 3 ст. 30 Закона содержит лишь общие положения о порядке замещения вышестоя-

ящих должностей в органах внутренних дел и не исключает возможности — при принятии соответствующего решения уполномоченным должностным лицом и соблюдении установленных законодателем правил — перевода сотрудника, должность которого подлежит сокращению, на вышестоящую должность, а потому также не может рассматриваться как нарушающая конституционные права сотрудников органов внутренних дел.

Особый интерес представляет увольнение сотрудников полиции, имеющих доступ к сведениям, составляющим государственную тайну. Для такого увольнения Закон содержит отдельное основание — п. 21 ч. 2 ст. 82 Закона, согласно которому контракт может быть расторгнут, а сотрудник органов внутренних дел может быть уволен со службы в органах внутренних дел в связи с прекращением допуска сотрудника к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, если выполнение служебных обязанностей требует допуска к таким сведениям.

Вместе с тем данный пункт не предусматривает безусловного расторжения контракта и увольнения сотрудника органов внутренних дел со службы в органах внутренних дел в связи с прекращением необходимого для выполнения служебных обязанностей допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну.

Важно: при решении вопроса о возможности увольнения работника со службы в связи с прекращением ему допуска к сведениям, составляющим государственную тайну, работодатель обязан применить гарантии, предусмотренные для увольнения в связи с сокращением должности, то есть предложить перевод на вакантные равнозначные или нижестоящие должности, не требующие допуска к сведениям, составляющим государственную тайну.

Например, В.Д.Е. обратился в суд с иском к Управлению Министерства внутренних дел РФ (далее — УМВД России) по г. <...> о восстановлении на службе, взыскании денежного довольствия за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

В обоснование заявленных требований истец указал, что с 2002 года проходил службу в органах внутренних дел, с 22 августа 2012 г. занимал должность <...> УМВД России по г. <...>. По роду своей служебной деятельности и должностным обязанностям он был допущен к сведениям, составляющим государственную тайну, имел допуск по второй форме.

В связи с прекращением допуска к сведениям, составляющим государственную тайну, он был временно отстранен от занимаемой должности.

Впоследствии приказом контракт с В.Д.Е. был расторгнут, и он был уволен со службы в органах внутренних дел по п. 21 ч. 2 ст. 82 Закона.

Решением Первореченского районного суда города Владивостока от 13 мая 2014 г. в удовлетворении исковых требований В.Д.Е. отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Приморского краевого суда от 6 августа 2014 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ, рассматривая данное дело, пришла к выводу, что при решении вопроса о возможности увольнения В.Д.Е. со службы в связи с прекращением ему допуска к сведениям, составляющим государственную тайну, ответчик был обязан предложить В.Д.Е. перевод на вакантные равнозначные или нижестоящие должности, не требующие допуска к сведениям, составляющим государственную тайну. Поскольку п. 21 ч. 2 ст. 82 Закона не предполагает возможности его произвольного применения, обоснованность увольнения сотрудника органов внутренних дел со службы по основанию, предусмотренному им, должна быть предметом судебной проверки.

Между тем судебные инстанции, разрешая спор, не применили положений приведённых норм в их системном толковании, не проверили соблюдение ответчиком при увольнении В.Д.Е. следующей из предписаний закона указанной выше обязанности, несмотря на то, что от перевода на иную должность в органах внутренних дел истец не отказывался, неоднократно обращался к руководству с соответствующими рапортами, выра-

жая согласие на перевод как на равнозначную, так и нижестоящую должность, его контракт о прохождении службы содержал условие о согласии с возможностью перевода на другую равнозначную должность, в том числе в другую местность, а в случае отказа — с возможностью перевода в установленном порядке на нижестоящую должность или увольнения со службы (Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда РФ от 2 марта 2015 г. № 56-КГ14-13).

И, напоследок, поговорим о процессуальных особенностях рассмотрения служебных споров, а именно о сроках обращения в суд с заявлением о защите нарушенного права в связи с увольнением сотрудников полиции.

В соответствии с ч. 4 ст. 72 Закона сотрудник органов внутренних дел или гражданин, поступающий на службу в органы внутренних дел либо ранее состоявший на службе в органах внутренних дел, для разрешения служебного спора может обратиться к руководителю федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченному руководителю либо в суд в течение трёх месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а для разрешения служебного спора, связанного с увольнением со службы в органах внутренних дел, в течение одного месяца со дня ознакомления с приказом об увольнении.

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

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



события | обзоры | анализ | советы | аналитика

ЖИЛИЩНОЕ ПРАВО

май 2017

Подписные индексы по каталогу «Роспечать» — 79154, 79357

Наталья Пластинина

Не понравилась квартира? Верни её продавцу!

Роман Кузьмак

Взыскание долгов по коммунальным платежам — через судебный приказ

Наталья Фёдорова

Списание задолженности по налогам, срок на взыскание которых прошёл

Александр Туранин

Незаконный арест арендодателем имущества за неуплату аренды

Кирилл Антонов

«Детдомовские» квартиры: судебные споры по их получению

Дарья Кузьминова

Безвозмездное пользование недвижимым имуществом: спорные ситуации и практика их решения

Наталья Фомина

Неприватизированное жилье: проблемы наследства



Наталья Пластинина



Роман Кузьмак



Александр Туранин



Наталья Фомина

Максим Михайловский

адвокат

Трудовые правоотношения в космонавтике

Некоторое время назад в прессе активно обсуждалась ситуация, связанная с тем, что российский отряд космонавтов покинули ряд видных представителей этой профессии. Участники конфликта выражали свою точку зрения, порой весьма эмоционально, ссылались на свои заслуги и опыт, выражали недовольство другой стороной конфликта.

К этой дискуссии был привлечён и Заместитель Председателя Правительства Российской Федерации Д.О. Рогозин, пояснивший, что в российской космонавтике идёт смена поколений, что является нормальным для столь сложной и специфичной отрасли. Как следует из информации, размещённой на сайте Государственной корпорации по космической деятельности «Роскосмос» 14 марта 2017 года, объявлен новый набор в отряд космонавтов.

Между тем вопросы вышеописанной дискуссии лежат не только в области эмоций и человеческих взаимоотношений, но и имеют существенное правовое содержание. Именно понимание факта правомерности тех или иных действий и заявлений сторон конфликта может определить осознанность и обоснованность их точки зрения на происходящее.

Определяющей для уяснения сути правоотношений, возникающих в ходе трудовой деятельности космонавтов, является статья 20 Закона РФ от 20 августа 1993 года № 5663-1 «О космической деятельности». Частью 2 указанной статьи установлено, что порядок подготовки космонавтов, формирования экипажей и утверждения программы полёта, а также права и обязанности космонавтов, оплата их труда и иные условия их профессиональной деятельности определяются контрактами в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Таким образом, ст. 20 Закона РФ «О космической деятельности» говорит о том, что с космонавтами, как и с представителями иных профессий, заключается трудовой договор (контракт). Должности космонавтов (инструктор-космонавт-испытатель, инструктор-космонавт-исследователь, кандидат в космонавты-испытатели, кандидат в космонавты-исследователи, космонавт-испытатель, космонавт-исследователь) включены в Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94, утверждённый Постановлением Госстандарта РФ от 26.12.1994 № 367. При этом зачисление прошедших отбор военнослужащих в отряд космонавтов осуществляется после их увольнения

из Вооружённых Сил; с такими лицами заключается не контракт на прохождение военной службы, а трудовой договор.

Согласно ст. 56 Трудового кодекса РФ, «Трудовой договор — соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями,

**ОРГАНИЗАЦИЯМ ПРЕДОСТАВЛЕНО ПРАВО
САМОСТОЯТЕЛЬНО УСТАНОВЛИВАТЬ ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ, ЗАМЕЩЕНИЕ КОТОРЫХ
ВОЗМОЖНО ПО КОНКУРСУ**

локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя». Порядок заключения трудового договора определен положениями ТК РФ, который регламентирует в том числе и порядок заключения трудового договора в результате конкурсного отбора.

До и для возникновения трудовых правоотношений претенденты, в соответствии с ч. 1 ст. 20 Закона РФ «О космической деятельности», должны пройти конкурсный отбор. Только по результатам такого отбора с претендентом может быть заключён договор, определяющий его статус и порядок осуществления функций космонавта. Основные положения занятия

должности в результате конкурсного отбора регламентированы ст. 16 и 18 ТК РФ. Статьей 18 ТК РФ определено: «Трудовые отношения на основании трудового договора в результате избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности возникают, если трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации определены перечень должностей, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок конкурсного избрания на эти должности».

Таким образом, организациям предоставлено право самостоятельно устанавливать перечень должностей, замещение которых возможно по конкурсу. Конкурс, являющийся необходимым для занятия должности кандидата в космонавты, а в последующем и должности космонавта, представляет собой нормативно урегулированную процедуру отбора из участников конкурса победителя (победителей), с которыми работодатель обязуется заключить трудовой договор. Конкурс объявляется публично в целях замещения вакантных должностей. Объявление о конкурсе должно содержать все сведения, предусмотренные положением о его проведении. Отбор победителей конкурса осуществляется конкурсной комиссией, принимающей итоговое решение о победителе конкурса.

Порядок проведения конкурсного отбора, проводимого ГК «Роскосмос», определён в Положении о проведении открытого конкурса по отбору кандидатов в космонавты Российской Федерации в 2017 году, утверждённого Приказом Государственной корпорации по космической деятельности «Роскосмос» № 244 от 21 ноября 2016 года. Отбор кандидатов в космонавты — комплекс мероприятий по выявлению лиц из числа претендентов в кандидаты в космонавты на имеющиеся в Отряде космонавтов Российской Федерации вакансии по принятым критериям профессиональной пригодности для подготовки и осуществления космических полётов. По итогам проведённого конкурсного отбора претендент может быть принят на должность кандидата в космонавты (п. 8.3. упомянутого Положения о проведении открытого конкурса...).

Таким образом, ГК «Роскосмос» реализовала право об отборе кандидатов в космонавты, предоставленное ей в силу ст. 18 ТК РФ, что является абсолютно правомерным и необходимым для замещения должностей в столь сложной и опасной профессии.

Общий порядок отбора и подготовки космонавтов определен Приказом Роскосмоса от 11.10.2010 № 156 «Об утверждении Административного регламента Федерального космического агентства по исполнению государственной функции по обеспечению отбора и подготовки космо-

**ХАРАКТЕРНО ВЕСЬМА НЕУВАЖИТЕЛЬНОЕ
ОТНОШЕНИЕ К ОПЫТНЫМ СОТРУДНИКАМ,
КОТОРЫЕ ПО ФОРМАЛЬНЫМ ПРИЗНАКАМ НЕ
УДОВЛЕТВОРЯЮТ ТРЕБОВАНИЯМ**

навтов» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 31.01.2011 за № 19638). Согласно указанному Административному регламенту (п. 1.2.), «исполнение государственной функции по обеспечению отбора и подготовки космонавтов осуществляется Управлением пилотируемых программ, являющимся структурным подразделением Роскосмоса, через Федеральное государственное бюджетное учреждение «Научно-исследовательский испытательный центр подготовки космонавтов имени Ю.А. Гагарина» (далее — ФГБУ «НИИ ЦПК имени Ю.А. Гагарина»)». В рамках этой программы формируется отряд космонавтов, проводится отбор кандидатур на должность кандидатов в космонавтов, формируются полётные экипажи. По вопросам «...назначения / освобождения на/от должностей кандидатов в космонавты, космонавтов, инструкторов-космонавтов издаются соответствующие приказы Роскосмоса» (п. 2.2. указанного Административного регламента...).

Вопросы отбора космонавтов для полётов и назначения их в экипажи регламентированы Приказом Федерального космического агентства от 19 октября 2009 года № 149 «О Межведомственной комиссии по отбору космонавтов и их назначению в составы экипажей пилотируемых кораблей и станций». Также указанным Административным регламентом установлено, что «приостановление исполнения государственной функции по обеспечению отбора и подготовки космонавтов либо отказ в ее исполнении осуществляется по заключениям Главной медицинской комиссии по освидетельствованию кандидатов в космонавты, космонавтов и инструкторов-космонавтов (далее — ГМК)...» (п. 2.5.). В силу данного пункта возможно приостановление трудовой функции космонавта или признание невозможности исполнения каким-либо лицом трудовой функции космонавта в силу медицинских показаний, содержащихся в заключении Главной медицинской комиссии. Согласно п. 3.6. Административного регламента формирование отряда космонавтов, который является лётно-испытательным и лётно-исследовательским подразделением ФГБУ «НИИ ЦПК имени Ю.А. Гагарина», по количеству и составу осуществляется на основании решения Межведомственной комиссии по отбору космонавтов.

Подготовка космонавтов, согласно Административному регламенту, осуществляется поэтапно.

- Первый этап — общекосмическая подготовка кандидатов в космонавты.
- Продолжительность этапа ОКП составляет 1,5-2 года.
- Второй этап — подготовка космонавтов в составе групп специализации и совершенствования по типам ПКА или направлениям специализации.
- Подготовка космонавтов в составе групп проводится до включения их в состав экипажа. Продолжительность второго этапа составляет 1,5-2 года.

- Третий этап — подготовка космонавтов в составе утверждённых экипажей. Продолжительность третьего этапа составляет для дублирующего экипажа 24 месяца до полёта, а для основного экипажа не менее чем 6 месяцев до полёта.

- Четвёртый этап — подготовка космонавтов на борту ПКА. Продолжительность четвёртого этапа зависит от программы полёта.

Для космонавтов утверждены критерии медицинского и психологического обеспечения отбора. Медицинское и психологическое освидетельствование кандидатов в космонавты, космонавтов на всех этапах их подготовки, а также динамический медицинский контроль за состоянием здоровья космонавтов организуются и проводятся ФГБУ «НИИ ЦПК имени Ю.А. Гагарина» с привлечением Федерального государственного бюджетного учреждения науки Государственного научного центра Российской Федерации – Института медико-биологических проблем Российской академии наук (ГНЦ РФ — ИМБП РАН).

Предусмотрен Административным регламентом и порядок обжалования совершённого действия (бездействия) и принятого решения в ходе исполнения государственной функции по отбору и подготовке космонавтов, которому посвящён Раздел V этого нормативного акта. Согласно установленному порядку заявитель вправе обратиться в письменной форме к руководителю Роскосмоса (его заместителю, к компетенции которого отнесены вопросы в сфере исполнения государственной функции) с жалобой на действия (бездействие) должностных лиц, государственных служащих Роскосмоса и принятые ими решения в ходе исполнения государственной функции по отбору космонавтов. В жалобе излагается суть нарушения прав и законных интересов, противоправного решения, действия (бездействия). Жалоба подлежит обязательному рассмотрению, в некоторых случаях может быть проведена внеплановая проверка деятельности лиц, вовлечённых в исполнение государственной функции по обеспечению отбора и подготовки космонавтов. Таким образом, предусмотрен специальный порядок обжалования действий (бездействия) должностных лиц и

принимаемых ими решений, что не исключает возможности обжалования по общим основаниям, установленным законодательством Российской Федерации, в том числе законодательством о труде.

Трудовым кодексом Российской Федерации порядок заключения и расторжения трудового договора с космонавтом специальным образом не урегулирован, что позволяет говорить о применении к регулированию трудовых правоотношений с лицами, замещающими должности кандидатов в

**ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ТК РФ ВЯД ЛИ МОГУТ
ПОЛНОЦЕННО РЕШАТЬ ЗАДАЧИ, ВОЗНИКАЮЩИЕ
ПЕРЕД КАДРОВЫМИ СЛУЖБАМИ
В ЭТОЙ ОТРАСЛИ**

космонавты и космонавтов, общих положений ТК РФ о порядке заключения и расторжения трудовых договоров. При этом необходимо учитывать особенности, установленные Административным регламентом, которые должны быть обязательно отражены в трудовом договоре. Между тем ТК РФ содержит практически исчерпывающий список оснований для прекращения трудовых правоотношений, среди которых установлены основания и порядок прекращения трудового договора на основании медицинского заключения (п. 8 ст. 77 ТК РФ). Однако в указанном случае расторжение трудового договора возможно только в случае отказа от перевода на другую работу или отсутствия у работодателя соответствующей работы.

Автору настоящей статьи, как и большинству читателей, история увольнения из отряда космонавтов известна лишь из средств массовой информации. К сожалению, в сообщениях отсутствуют какие-либо подробности, связанные с увольнением космонавтов, которые помогли бы наиболее

полно выявить правовые аспекты создавшейся ситуации. Так, неизвестно, предлагалась ли уволенным космонавтам другая работа, какой по своей сути она была, соответствовала ли их профессиональным навыкам, по каким основаниям были прекращены правоотношения и т. д.

Не вызывает сомнения, что все требования законодательства РФ при заключении и расторжении договора были соблюдены, так как в противном случае спор подлежал бы рассмотрению в суде. Воспользовались ли космонавты своим правом на обжалование действий (бездействия) должностных лиц и принимаемых ими решений, предоставленным им Разделом V Административного регламента, из сообщений СМИ и открытых писем начальника Центра подготовки космонавтов Юрия Лончакова и космонавта Геннадия Падалки также установить невозможно. По сообщениям СМИ, Падалка расторг трудовые правоотношения на основании собственного заявления, указав, что у работодателя отсутствует работа, соответствующая его профессиональной подготовке и квалификации. Следует отметить, что летом 2017 года Падалке исполняется 59 лет, что даёт основания полагать, что поддержание своей физической и профессиональной формы для соответствия требованиям, предъявляемым к космонавтам, может явиться затруднительным.

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

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

БИЗНЕС
ИДЕИ

БИЗНЕС
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС
ПРОЦЕССЫ

WWW.TOP-PERSONAL.RU

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Важные кадры по слогану "Успехи" - 7152, 7155, 7156.

№ 20
(432)
2017

ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ

Главная тема:



www.TOP-PERSONAL.RU

(апрель-май)

В номере:

20 лет журналу «Делопроизводство»

Современные международные конференции, посвящённые вопросам управления документами

Новый ГОСТ на оформление документов

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

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

Особенности оформления на работу иностранных граждан

Документирование корпоративных подарков

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

Для чего необходим архив организации?

№2
2017

При поддержке:

КС

ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

Коммерческие споры

№ 2 | 2017

Подписной индекс по каталогу РОСПЕЧАТЬ 36061



**Уголовная ответственность за
незаконную банковскую деятельность**

**Способы разрешения ситуации дедлока:
анализ судебной практики**

**Преднамеренное и фиктивное
банкротство**

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