



Екатерина Човикова

Почасовая оплата труда штатных работников: законность трудового договора с таким форматом. Споры. Анализ вариаций

Наталья Пластинина

Прекращение полномочий судьи — вопрос спорный?!

Леонид Рудаков

Удалённые (дистанционные) сотрудники: доказательства причин их увольнения

Е.Ю. Евтеева

Профессиональные заболевания

Виктория Мариновская

Производственная травма в период сокращения штата

Андрей Комиссаров

Нельзя сказать, что сообщение о выявлении нечистого на руку высокопоставленного сотрудника организации негативно повлияет на её деловую репутацию

Вячеслав Рудич

Процедура сбора доказательств

Сенсация месяца – попытка ареста счетов наёмных топ-менеджеров банка «Открытие».



внимательно следит за развитием ситуации, и уже в этом номере – анализ экспертов.

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.

Зарплата

Екатерина Новикова

Почасовая оплата труда штатных работников: законность трудового договора с таким форматом. Споры. Анализ вариаций5
Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда...

Увольнения



Наталья Пластинина

Прекращение полномочий судьи — вопрос спорный?!17
Имеются в практике споры, в которых сами судьи оспаривают своё увольнение...

Дистанционный труд

Леонид Рудаков

Удалённые (дистанционные) сотрудники: доказательства причин их увольнения31
В данной статье речь пойдёт об увольнении дистанционных работников по инициативе работодателя, также проанализируем ошибки сторон спорных правоотношений и пути их решения...

Охрана труда

Е.Ю. Евтеева

Профессиональные заболевания43
Что же представляют собой профессиональные заболевания и какую опасность таят они в себе для работодателя...



Виктория Мариновская

Производственная травма в период сокращения штата59
возможны и нестандартные ситуации, связанные с сокращением штата, — когда сотрудник в период сокращения получает производственную травму и берёт больничный лист...

Воровство

Андрей Комиссаров

Нельзя сказать, что сообщение о выявлении нечистого на руку высокопоставленного сотрудника организации негативно повлияет на её деловую репутацию69

Тема вороватых топов бесконечна (на днях «Роснефть» огласила арест своего топа с Сахалина), но в каждом случае стоит внимательно изучать этот «остаповский опыт»...

Судебные решения



Светлана Малютина

Выписки из решений судов77

Судебная практика

Вячеслав Рудич

Процедура сбора доказательств81

На примере нескольких дел рассмотрим процедуру доказывания вины работника и выясним практические моменты применения трудового права...

Восстановление на работе

Александр Чакински

Не виновен? Восстановить на работе!93

Как в этом случае восстановить его на работе? Читайте об этом далее...

Материальная ответственность



Светлана Львова

«Экспроприация экспроприаторов», или сага об изъятии премий работников «повисших» банков107

Мы имеем дело с уникальной ситуацией: сначала всё отнимем без суда... а потом будем разбираться, но уже в суде...

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.

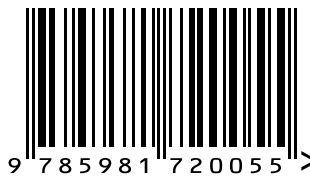
© «Трудовое право», 2017.

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 30.09.2017.
Формат 60 x 90 1/8.
Печать офсетная. Бумага офс. № 1.
Печ. л. 15. Тираж 12 000.
Заказ № 62-30.
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



Екатерина Новикова

Почасовая оплата труда штатных работников: законность трудового договора с таким форматом. Споры. Анализ вариаций

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. Наряду со сдельной оплатой и фиксированным окладом, повременная оплата является одним из самых распространённых видов расчёта заработной платы.

В некоторых формах расчёта оплаты труда именно учёт времени, фактически отработанного сотрудником предприятия, является определяющим фактором, который влияет на размер заработной платы. Расчётный промежуток рабочего времени отличается в зависимости от применяемой системы оплаты труда. При системе окладов или тарифных ставок такой промежуток составляет месяц. При почасовой оплате труда за единицу расчёта берется трудовой час.

В зависимости от влияния различных производственных факторов могут применяться различные формы почасового вознаграждения.

1. **Обычная почасовая оплата.** Один час работы имеет определённый тариф, объём фактически исполненной работы его не изменяет. Такой вид расчёта заработной платы применяется, когда качество работы или её объём не так важны, как проведённое на рабочем месте время, например должность вахтёра, охранника, администратора и т. п.

2. **Премиальная почасовая оплата.** Премия начисляется за дополнительные к фактически отработанному времени показатели, такие как объём работы, определённое качество и т. д.

3. **Нормированная почасовая оплата.** Помимо определённого тарифа за час работы, имеется доплата за неукоснительное соблюдение поставленных условий.

ЗАКОННОСТЬ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТОЙ

Принимая в качестве зарплатной системы почасовую, предприниматель обязан руководствоваться соответствующими статьями трудового законодательства России.

1) Статья 91 ТК РФ говорит о необходимости учёта фактически отработанного каждым сотрудником времени, вменённом в обязанность работодателю.

2) Статья 57 ТК РФ обязует включать условие о почасовой оплате в трудовой договор, поскольку система оплаты труда является его существенным условием.

Обязательно надо указать:

- часовую ставку (оклад);
- порядок исчисления заработка;
- условия премирования и депремирования;
- процедура оплаты за часы в праздники, выходные и ночное время;
- конкретные дни выдачи заработной платы (не менее двух в течение месяца);
- дополнительные условия, если они предусмотрены: испытательный срок, социальные гарантии и т. п.

3) Часть 3 статьи 133 ТК РФ говорит о временных нормах и соответствующей им оплате: максимальная продолжительность рабочей недели в 40 часов и выполнение часовой нормы по производственному календарю в течение месяца должно гарантировать сотрудникам-почасовикам зарплату не ниже установленного государством минимального уровня (МРОТ).

4) Системы оплаты труда работодатель устанавливает самостоятельно в коллективном договоре или локальном акте, принятом с учётом мнения профсоюза, если он есть в компании (ст. 8, 135 ТК РФ). Таким локальным актом может быть Положение об оплате труда. Не запрещается прописать систему оплаты труда в Правилах внутреннего трудового распорядка.

5) При определении среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск используется средний дневной заработок. Это правило распространяется на всех без исключения работников, в том числе и на работников, которым установлен суммированный учёт рабочего времени (в том числе и при почасовой системе оплаты труда).

б) Для расчёта среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат (в том числе оплата за ночные, сверхурочные часы, работу в праздники и т. п.), за исключением выплат социального характера и иных выплат, не относящихся к оплате труда: материальной помощи, оплаты стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и других.

АНАЛИЗ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ ПРИ ПРИМЕНЕНИИ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

Основной задачей работодателя при применении почасовой формы оплаты труда является правильная организация подсчёта фактически отработанного времени, возможно с применением автоматизированных программ учёта. Почасовой расчёт заработной платы предполагает вероятность различия заработной платы в разные месяцы (нет фиксированного оклада), соответственно, расчёты заработной платы вполне могут быть оспорены работником, если его подсчёты отличаются от полученной суммы.

Все изменения в нагрузке, тарифе за час для расчёта заработной платы, видах выполняемых работ в обязательном порядке должны фиксироваться в трудовом договоре с помощью подписания дополнительного соглашения. Невыполнение этого требования закона грозит работодателю судебным иском.

Ленинский районный суд г. Воронеж рассмотрел дело 2-1380/2017 по иску <ФИО> к ГБОУ ДО «***» о признании незаконными действий ответчика, выраженных в изменении нормируемой части учебной нагрузки без согласования с работником. Истец просит взыскать заработную плату в размере <***> рублей. Истец был принят на почасовую работу — 18 часов в неделю. С момента приёма на работу были заключены 10 дополнительных соглашений, но режим работы изменён не был. При этом истец отработывал 36 часов в неделю, в связи с чем недополучил <***> рублей.

Судом установлено, что, согласно табелям учёта рабочего времени, истец фактически выполнял трудовые функции 36 часов в неделю. Однако заработная плата выплачена за 18 часов. В связи с этим в пользу истца подлежит выплате недоплаченная сумма.

Многие работодатели считают, что почасовая форма оплаты труда может освободить их от официального оформления трудовых отношений с работником. Отработал смену в несколько часов — получил деньги, и всё.

ПОЧАСОВОЙ РАСЧЁТ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПРЕДПОЛАГАЕТ ВЕРОЯТНОСТЬ РАЗЛИЧИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В РАЗНЫЕ МЕСЯЦЫ

Но в судебной практике достаточно рассмотренных дел об установлении факта трудовых отношений, взыскании заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск и иных выплат, вытекающих из трудовых отношений. Доказательствами могут являться свидетельские показания, отметки в журнале приёма-сдачи смен, начисление и фактическое получение заработной платы и др.

Ответственность за оформление трудового договора надлежащим образом лежит на работодателе. Если трудовой договор не был оформлен надлежащим образом, однако работник приступил к работе с ведома и по поручению работодателя или его уполномоченного представителя, то трудовой договор считается заключённым и работодатель или его уполномоченный представитель обязан не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения к работе оформить трудовой договор в письменной форме.

Суд часто приходит к выводам о том, что к признакам трудового правоотношения, позволяющим отграничить его от других видов правоотношений, в том числе гражданско-правового характера, относятся: личный характер прав и обязанностей работника, обязанность работника выполнять определённую, заранее обусловленную трудовую функцию, выполнение трудовой функции в условиях общего труда с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, возмездный характер трудового отношения.

**МНОГИЕ РАБОТОДАТЕЛИ СЧИТАЮТ,
ЧТО ПОЧАСОВАЯ ФОРМА ОПЛАТЫ ТРУДА
МОЖЕТ ОСВОБОДИТЬ ИХ ОТ ОФИЦИАЛЬНОГО
ОФОРМЛЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ
С РАБОТНИКОМ**

Важно помнить сроки исковой давности, применяемые при трудовых спорах. Это необходимо обеим сторонам: истцу, чтобы правомочно подать иск, и ответчику, чтобы в случае пропуска срока исковой давности иметь возможность оспорить сам факт подачи иска.

Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трёх месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении — в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

За разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня

установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении.

Но не всегда подтверждение факта выполнения определённых работ с почасовой оплатой труда при возникновении спора в судебном разбирательстве признаётся трудовыми отношениями.

Так, Братский городской суд Иркутской области рассмотрел дело 2-1436/2017 по иску С.А.В. к ООО «***» об установлении факта трудовых отношений, взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации морального вреда.

В обоснование исковых требований С.А.В. указал, что он работал в ООО «***» и был допущен руководством предприятия к работе без заключения трудового договора. График работы был поставлен в зависимость от поставки леса на территорию предприятия. Оплата труда — почасовая. В период работы работодателем на его имя был открыт расчётный счет в ПАО «Братский АНКБ» и выпущена зарплатная карта, на которую в дальнейшем работодателем перечислялись авансы и заработная плата.

Через некоторое время С.А.В. уволился и при получении расчёта не согласился с суммой заработной платы, выплаченной ему предприятием. Кроме заработной платы, ему не была выплачена компенсация за неиспользованный отпуск.

В данном судебном заседании суд признал верной сторону ответчика, который пояснил, что правоотношения между истцом и ответчиком носили исключительно гражданско-правовой характер. ООО «***» изначально обозначило С.А.В, что намерено оформить с ним гражданско-правовые отношения, однако предложенный ООО «***» договор подряда С.А.В. подписан не был. Оплата работы истца осуществлялась на основании актов сдачи-приёмки выполненных работ, подписываемых С.А.В в качестве подрядчика и ООО «***» в качестве заказчика. При этом размер оплаты зависел исключительно от результата выполненной С.А.В работы.

Поскольку судом не установлен факт выполнения истцом трудовых обязанностей в спорный период, факт нарушения трудовых прав истца со стороны ответчика, оснований для удовлетворения требований истца о взыскании с ответчика задолженности по заработной плате, компенсации за неиспользованный отпуск и компенсации морального вреда, которые носят производный характер от требований об установлении факта трудовых отношений между истцом и ответчиком, судом не усматривается.

**НЕ ВСЕГДА ПОДТВЕРЖДЕНИЕ ФАКТА
ВЫПОЛНЕНИЯ ОПРЕДЕЛЁННЫХ РАБОТ
С ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТОЙ ТРУДА ПРИ
ВОЗНИКНОВЕНИИ СПОРА В СУДЕБНОМ
РАЗБИРАТЕЛЬСТВЕ ПРИЗНАЁТСЯ ТРУДОВЫМИ
ОТНОШЕНИЯМИ**

Стоит также учитывать, что может возникнуть и обратная ситуация, когда руководство предприятия, пытаясь уйти от определённых выплат работникам (отпускных, больничных и т. д.), незаконно заключает гражданско-правовые договоры с оплатой работ по факту исполнения, избегая формулировки «почасовая оплата труда». Незаконность заключения таких договоров при существовании фактически трудовых отношений можно оспаривать в суде.

Октябрьский районный суд г. Тамбов рассмотрел дело 2-102/2017 (2-3983/2016;) по иску Р.Г.С. к РО ООО «***» о признании отношений трудовыми, о взыскании заработной платы, компенсации морального вреда.

Из обоснования иска следует, что Р.Г.С. с <дд.мм.гг.> был принят в РО ООО «***» на должность мастера производственного обучения вождению

с почасовой оплатой труда. В период действия трудового договора его незаконно уволили, заключали срочный трудовой договор, а в последующем и гражданско-правовые договоры, что в совокупности повлекло за собой ущемление его прав как работника, что выразилось в неоплате сверхурочной работы, в том числе в выходные и праздничные дни.

**РУКОВОДСТВО ПРЕДПРИЯТИЯ, ПЫТАЯСЬ УЙТИ
ОТ ОПРЕДЕЛЁННЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ
(ОТПУСКНЫХ, БОЛЬНИЧНЫХ И Т. Д.),
НЕЗАКОННО ЗАКЛЮЧАЕТ ГРАЖДАНСКО-
ПРАВОВЫЕ ДОГОВОРЫ**

При установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции суд вправе с учётом обстоятельств каждого дела признать трудовой договор заключённым на неопределённый срок.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

Судом проверены расчёты по начислению заработной платы и произведены расчёты сверхурочных работ в соответствии с законодательством РФ.

Решением суда фактически удовлетворены все требования истца о признании отношений трудовыми, о взыскании заработной платы, компенсации морального вреда, лишь уменьшен размер морального вреда с заявленных 50 000 рублей на 30 000 рублей.

При повременной оплате, в том числе при почасовой, иногда необходимо рассчитать среднемесячный заработок работника, например при начислении отпускных, больничных или, как в следующем примере, при определении суммы, в пределах которой работник несёт материальную ответственность. Как известно, она ограничена суммой среднемесячного заработка сотрудника.

СУД ВПРАВЕ С УЧЁТОМ ОБСТОЯТЕЛЬСТВ КАЖДОГО ДЕЛА ПРИЗНАТЬ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР ЗАКЛЮЧЁННЫМ НА НЕОПРЕДЕЛЁННЫЙ СРОК

Железнодорожным районным судом г. Чита рассмотрено дело 2-668/2017 по иску Б.А.И. к С.А.Н. о взыскании материального вреда, причинённого работником при выполнении трудовых обязанностей водителя (ДТП по вине работника). Между работником и работодателем был заключён договор о полной индивидуальной материальной ответственности работника за причинение ущерба имуществу работодателя.

Перечни должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовые формы договоров о полной материальной ответственности, утверждены Постановлением Минтруда РФ от 31.12.2002 № 85.

Вместе с тем в рамках указанных перечней отсутствует должность водителя (за исключением водителя-инкассатора), что исключает возможность привлечения ответчика С.А.Н. к полной материальной ответственности.

сти, ограничивая её пределами среднего месячного заработка работника С.А.Н.

Согласно п. 13 Постановления Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» при определении среднего заработка работника, которому установлен суммированный учёт рабочего времени, кроме случаев определения среднего

**В РАМКАХ УКАЗАННЫХ ПЕРЕЧНЕЙ
ОТСУТСТВУЕТ ДОЛЖНОСТЬ ВОДИТЕЛЯ (ЗА
ИСКЛЮЧЕНИЕМ ВОДИТЕЛЯ-ИНКАССАТОРА), ЧТО
ИСКЛЮЧАЕТ ВОЗМОЖНОСТЬ ПРИВЛЕЧЕНИЯ
ОТВЕТЧИКА С.А.Н. К ПОЛНОЙ МАТЕРИАЛЬНОЙ
ОТВЕТСТВЕННОСТИ**

заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска, используется средний часовой заработок. Средний часовой заработок исчисляется путём деления суммы заработной платы, фактически начисленной за отработанные часы в расчётном периоде, включая премии и вознаграждения, учитываемые в соответствии с п. 15 Положения, на

**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**



Наталья Пластинина

Прекращение полномочий судьи — вопрос спорный?!

Судью Арбитражного суда Саратовской области¹, которая приняла к рассмотрению иск об отставке Президента РФ, лишили полномочий. Решение² приняла квалификационная коллегия судей, удовлетворившая 15 апреля 2016 года заявление судьи о прекращении её полномочий в соответствии с подп. 1 п. 1 ст. 14 Закона РФ «О статусе судей в РФ» (по письменному заявлению судьи об отставке).

Статья 14 Закона РФ от 26.06.1992 № 3132-1 «О статусе судей в Российской Федерации» (далее — Закон о статусе судей) предусматривает следующие основания прекращения полномочий судьи:

- 1) письменное заявление судьи об отставке;
- 2) неспособность по состоянию здоровья или по иным уважительным причинам осуществлять полномочия судьи;
- 3) письменное заявление судьи о прекращении его полномочий в связи с переходом на другую работу или по иным причинам;
- 4) достижение судьёй предельного возраста пребывания в должности судьи или истечение срока полномочий судьи, если они были ограничены определённым сроком;
- 6) прекращение гражданства РФ, приобретение гражданства иностранного государства либо получение вида на жительство или иного документа, подтверждающего право на постоянное проживание гражданина РФ на территории иностранного государства;
- 6.1) нарушение судьёй, его супругой (супругом) и несовершеннолетними детьми запрета открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории РФ, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами;
- 7) занятие деятельностью, не совместимой с должностью судьи;
- 7.1) избрание судьи Президентом РФ, депутатом Государственной Думы Федерального Собрания РФ, законодательного (представительного) органа государственной власти субъекта РФ, представительного органа муниципального образования, а также главой муниципального образования или выборным должностным лицом местного самоуправления;
- 8) вступление в законную силу обвинительного приговора суда в отношении судьи либо судебного решения о применении к нему принудительных мер медицинского характера;

9) вступление в законную силу решения суда об ограничении дееспособности судьи либо о признании его недееспособным;

10) смерть судьи или вступление в законную силу решения суда об объявлении его умершим;

11) отказ судьи от перевода в другой суд в связи с упразднением или реорганизацией суда, а также если судья оказывается состоящим в близком родстве или свойстве (супруг (супруга), родители, дети, родные братья и сёстры, дедушки, бабушки, внуки, а также родители, дети, родные братья и сёстры супругов) с председателем или заместителем председателя того же суда;

13) совершение судьёй дисциплинарного проступка, за который решением квалификационной коллегии судей на судью наложено дисциплинарное взыскание в виде досрочного прекращения полномочий судьи.

2. Полномочия судьи прекращаются досрочно по основаниям, предусмотренным подпунктами 1-3, 6-11, 13 пункта 1 настоящей статьи.

Решение о прекращении полномочий принимает Квалификационная коллегия судей (далее — ККС). Конечно, чаще всего увольнение судей происходит без каких бы то ни было споров. В основном, это либо собственное желание, либо достижение предельного возраста, либо по состоянию здоровья и по другим вышеперечисленным «нейтральным» основаниям, после увольнения по которым судья считается находящимся в отставке с сохранением звания судьи, гарантий личной неприкосновенности и принадлежности к судейскому сообществу (ч. 1 ст. 15 Закона о статусе судей).

Однако имеются в практике споры, в которых сами судьи оспаривают своё увольнение. Как правило, речь идёт об увольнениях против их желания и при наличии нарушений с их стороны, послуживших основанием для увольнения. Такие споры, как правило, имеют целью оспорить основание увольнения и обязать прекратить полномочия по иному основанию, в связи с которым судья считается ушедшим или удалённым в отставку. Рассмотрим некоторые случаи из практики.

1. УВОЛЬНЕНИЕ ЗА ЗАНЯТИЕ ЗАПРЕЩЁННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ

Виды деятельности, которыми судья заниматься не вправе, приведены в п. 3 ст. 3 Закона о статусе судей. В соответствии с названной нормой судья, например, (но не ограничиваясь) не вправе заниматься другой оплачиваемой деятельностью, кроме педагогической, научной и иной творческой деятельности, занятие которой не должно препятствовать исполнению обязанностей судьи и не может служить уважительной причиной

**ПЕРЕД УВОЛЬНЕНИЕМ СУДЬИ ЗАНЯТИЕ
ЗАПРЕЩЁННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ЕЩЁ ДОЛЖНО
БЫТЬ ПОДТВЕРЖДЕНО ДОКАЗАТЕЛЬСТВАМИ**

отсутствия на заседании, если на то не дано согласия председателя соответствующего суда (для мировых судей — председателя соответствующего районного суда, для председателей судов — президиумов соответствующих судов, а в случае отсутствия таких президиумов — президиумов вышестоящих судов). В данном случае занятие такой деятельностью довольно просто доказать. Однако в указанной норме указаны и иные виды деятельности, с занятием которыми закон связывает несовместимость с должностью судьи. Практика дел по спорам об увольнении по основанию подп. 7 п. 1 ст. 14 Закона о статусе судей (занятие деятельностью, не совместимой с должностью судьи), показывает помимо фактического применения данного основания также и то, что перед увольнением судьи занятие запрещённой деятельностью ещё должно быть подтверждено доказательствами. При их отсутствии увольнение по названному основанию может быть признано незаконным.

Пример из практики.

Решением ККС полномочия судьи Б. были прекращены досрочно по подп. 7 п. 1 ст. 14 Закона о статусе судей, в удовлетворении заявления Б. о прекращении полномочий в связи с уходом в отставку ККС отказала. Считая данное решение ККС незаконным, Б. обратилась в Верховный Суд РФ с заявлением о его отмене и восстановлении её в должности судьи. В ходе рассмотрения дела суд установил, что в период исполнения Б. обязанностей помощника председателя суда Б. предположительно участвовала в неправомерном начислении себе самой сумм заработной платы сверх того, что ей полагалось. Между тем в деле отсутствовали доказательства того, что Б., исполняя обязанности судьи, осуществляла деятельность, которой судья согласно п. 3 ст. 3 Закона о статусе судей заниматься не может. Оспариваемое решение о прекращении полномочий судьи основано на выводах ККС о неправомерных действиях Б. по получению заработной платы в период <***>, когда она работала не судьёй, а помощником председателя суда и законодательство о статусе судей на неё не распространялось. Кроме того, из материалов дела следовало, что к ответственности за совершение общественно опасного деяния, запрещённого УК РФ, заявительница не привлекалась. С учётом изложенного, Верховный Суд РФ признал, что прекращение полномочий судьи Б. по подп. 7 п. 1 ст. 14 Закона о статусе судей не может быть признано законным и оспариваемое решение в этой части подлежит отмене, а заявление Б. о прекращении полномочий судьи в связи с уходом в отставку подлежит удовлетворению (Решение Верховного Суда РФ от 10.10.2007 № ГКПИ07-1011³).

Вывод. По основанию занятия судьёй запрещённой деятельностью прекращение полномочий судьи возможно только, если указанная деятельность прямо запрещена законом, доказано занятие ею, а также то, что она осуществлялась в период исполнения обязанностей судьи.

2. УВОЛЬНЕНИЕ ЗА ПОРОКИ

Пожалуй, самым оспариваемым основанием увольнения является основание, предусмотренное подп. 13 п. 1 ст. 14 Закона о статусе судей: *совершение судьёй дисциплинарного проступка, за который решением ККС на судью наложено дисциплинарное взыскание в виде досрочного прекращения полномочий судьи*. Чаще всего судьи не согласны с квалификацией их действий как порочащих статус судьи или с избранной мерой наказания, считая её чрезмерной.

2.1. МНОГОЧИСЛЕННЫЕ НАРУШЕНИЯ ПРОЦЕССУАЛЬНОГО КОДЕКСА И НЕПРАВИЛЬНОЕ ПРИМЕНЕНИЕ НОРМ МАТЕРИАЛЬНОГО ПРАВА

Среди современных судей найдётся не слишком много тех, кто опасается вынесения неправосудных решений, полагаясь на давно известный принцип «корпоративной солидарности». И действительно, участникам процесса бывает нелегко оспорить решение, вынесенное судьёй с нарушениями процессуальных и материальных норм права. Отмена же такого решения вышестоящей инстанцией почему-то нечасто отражается на карьере судьи. Однако бывает и наоборот: **ККС прекращает полномочия судьи досрочно по подп. 13 п. 1 ст. 14 Закона о статусе судей**.

Досрочное прекращение полномочий судьи за совершение дисциплинарного проступка предусмотрено статьёй 12.1 Закона о статусе судей. В данном случае речь идёт о дисциплинарной ответственности судей.

Пример из практики.

Решением ККС Б. привлечён к дисциплинарной ответственности в виде досрочного прекращения полномочий судьи за совершение дисциплинарного проступка, выразившегося в недобросовестном и некомпетентном исполнении профессиональных обязанностей, грубом систе-

матическом нарушении требований процессуального и материального права при рассмотрении уголовных и гражданских дел, что повлекло нарушение прав участников процесса. Оспаривание данного увольнения судьей положительного результата не принесло (Апелляционное определение Верховного Суда РФ от 18.01.2017 № 23-АПГ16-3⁴).

2.2. НЕЭТИЧНОЕ ПОВЕДЕНИЕ ВНЕ РАБОТЫ

В соответствии с п. 1 и 2 ст. 3 Закона о статусе судей судья обязан неукоснительно соблюдать Конституцию РФ, федеральные конституционные законы и федеральные законы; при исполнении своих полномочий, а также во внеслужебных отношениях должен избегать всего, что могло бы умалить авторитет судебной власти, достоинство судьи или вызвать сомнение в его объективности, справедливости и беспристрастности.

Аналогичные требования, предъявляемые к судьям, содержатся в «Кодексе судейской этики»⁵ (утв. VIII Всероссийским съездом судей 19.12.2012), статьями 4, 6, 22 которого предусмотрено, что в своей профессиональной деятельности и вне службы **судья обязан также руководствоваться принципами и правилами поведения, установленными названным кодексом, общепринятыми нормами морали и нравственности, способствовать укреплению в обществе уверенности в справедливости, беспристрастности и независимости суда; судья должен в любой ситуации сохранять личное достоинство, дорожить своей честью, избегать всего того, что могло бы умалить авторитет судебной власти и причинить ущерб репутации судьи, а также проявлять сдержанность во всех случаях, когда авторитет суда и беспристрастность правосудия могут быть поставлены под сомнение.**

В силу п. 1 ст. 12.1 Закона о статусе судей за совершение дисциплинарного проступка, то есть виновного действия (бездействия) при исполнении служебных обязанностей либо во внеслужебной деятельности, в результате которого были нарушены положения названного закона и (или)

Кодекса судейской этики, что повлекло умаление авторитета судебной власти и причинение ущерба репутации судьи, на судью может быть наложено дисциплинарное взыскание в виде замечания, предупреждения **или досрочного прекращения полномочий судьи.**

Наложение дисциплинарного взыскания в виде досрочного прекращения полномочий судьи предусматривается в исключительных случаях. Но применяется такое наказание к судьям, как оказалось, не редко. В отличие от простых людей, которые вольны в свободное от работы время вести

НА ЗАКОННЫЕ ТРЕБОВАНИЯ СОТРУДНИКОВ ДПС ПРОЙТИ ТЕСТ НА АЛКОГОЛЬНОЕ ОПЬЯНЕНИЕ СУДЬЯ Р. ОТВЕТИЛ ОТКАЗОМ

себя как угодно, а совершение ими неэтичных поступков или административных правонарушений в большинстве своём (за исключением некоторых случаев) не даёт работодателям оснований для их увольнения, судьи должны и в нерабочее время соблюдать определённую этику в поведении, чтобы никоим образом не умалить авторитет судебной власти.

Пример из практики.

Судья Р. во внеслужебное время во время управления личным автомобилем был остановлен сотрудниками ДПС. На законные требования сотрудников ДПС пройти тест на алкогольное опьянение (а основания для этого были — имелись субъективные признаки опьянения: запах алкоголя изо рта, неустойчивая поза, покраснение кожных покровов лица) судья Р. ответил отказом, за что был привлечён к административной от-

ветственности по ч. 1 ст. 12.26 КоАП РФ, и ему назначено административное наказание в виде штрафа в размере 30 000 рублей с лишением права управления транспортными средствами на 1 год 6 месяцев. Видеоролик события встречи судьи и ДПС попал в соцсети. Дисциплинарная коллегия сочла, что данные обстоятельства не могли не сказаться отрицательно на репутации судьи и, соответственно, они непосредственно направлены на умаление авторитета судебной власти. ККС обоснованно пришла к выводу об отсутствии оснований рассчитывать на то, что доверие к судье Р. будет восстановлено при дальнейшем выполнении им служебных обязанностей, и прекратила его полномочия по подп. 13 п. 1 ст. 14 Закона о статусе судей. Верховный Суд РФ отказал Р. в удовлетворении жалобы на решение ККС о досрочном прекращении его полномочий мирового судьи (Решение Верховного Суда РФ от 15.12.2016 № ДК16-82⁶).

Вывод: поведение судьи вне рабочего времени может стать основанием для наказания с применением высшей меры наказания — досрочного прекращения полномочий.

2.3. НЕОСТОРОЖНЫЕ ФОТО В СОЦСЕТЯХ

В век интернета и соцсетей трудно остаться безучастным ко всему и ни с кем не общаться в сети, даже если ты — судья. Отметим, что прямого требования не регистрироваться в соцсетях, не выкладывать фотографии, не участвовать в интернет-опросах закон для судей не устанавливает. Однако требования по соблюдению этики судьей распространяются на любую часть жизни судьи, в том числе и на его активность в соцсетях. **Любое неосторожное высказывание, чрезмерно вызывающие фото могут стать причиной наложения на судью дисциплинарного взыскания в виде досрочного прекращения полномочий за «умаление статуса судьи».**

Пример из практики.

Г., являясь мировым судьёй, разместила в свободном доступе на своей личной странице в социальной интернет-сети «ВКонтакте», указав место работы «суд, г. <***>», серию личных фотографий в служебном помещении на фоне символов государственной власти РФ, а также изображения и тексты, содержащие ненормативную лексику, некорректные для судьи, что ККС сочла свидетельством об очевидном игнорировании Г. требований закона, кодекса судейской этики и о её пренебрежении общественными нормами морали и нравственности и пришла к выводу о

Г., являясь пользователем и имея страницу в социальной сети, обязана была следить за её содержанием и пополнением

совершении Г. дисциплинарного проступка, влекущего досрочное прекращение полномочий судьи. Ссылка Г. в жалобе на решение ККС на то, что её несовершеннолетний сын мог без её ведома скопировать изображения и тексты, содержащие некорректную и ненормативную лексику, на её страницу, по мнению Верховного Суда РФ, не может служить основанием для освобождения от дисциплинарной ответственности, поскольку Г., являясь пользователем и имея страницу в социальной сети, обязана была следить за её содержанием и пополнением и принимать меры к недопущению нахождения на ней неприемлемой информации. Утверждение Г. о том, что размещение в социальной сети личных фотографий и текстов не повлекло негативных последствий в виде причинения ущерба

авторитету судебной власти, квалификационной коллегией отвергнуто как несостоятельное. По мнению ККС, Г. не могла не осознавать того, что в силу своего статуса она находится под постоянным вниманием со стороны общественности, что у неопределённого круга посетителей страницы была возможность продолжительное время знакомиться с указанными изображениями, текстами и фотографиями, восприятие которых в совокупности могло сформировать у них недоверие к Г. как к судье и вызывать сомнение в её объективности и беспристрастности при исполнении служебных обязанностей. При таких обстоятельствах ККС пришла к правильному выводу о наличии оснований для привлечения мирового судьи Г. к дисциплинарной ответственности, поскольку она совершила во внеслужебной деятельности проступок, ставящий под сомнение её репутацию судьи, причинила ущерб престижу профессии судьи и авторитету судебной власти. Верховный Суд РФ в удовлетворении жалобы Г. на решение ККС о досрочном прекращении её полномочий мирового судьи отказал (Решение Верховного Суда РФ от 23.01.2017 № ДК16-88⁷).

Вывод: совершение во внеслужебной деятельности проступка, ставящего под сомнение репутацию судьи, причиняет ущерб престижу профессии судьи и авторитету судебной власти. Увольнение судьи по подп. 13 п. 1 ст. 14 Закона о статусе судей в таком случае правомерно.

3. СПОРЫ ПОСЛЕ ОТСТАВКИ

В силу статьи 15 Закона о статусе судей отставкой признаётся почетный уход или почётное удаление судьи с должности. **За лицом, пребывающим в отставке, сохраняются звание судьи, гарантии личной неприкосновенности и принадлежность к судейскому сообществу, а также права на иные гарантии и льготы.**

Судья считается ушедшим или удалённым в отставку, если его полномочия прекращены по основаниям, предусмотренным подп. 1, 2, 4, 9 и 11 п.

1 ст. 14 Закона о статусе судей. Судья считается пребывающим в отставке до тех пор, пока соблюдает требования, предусмотренные п. 3 ст. 3 Закона о статусе судей, сохраняет гражданство РФ и не допускает поступков, его порочащих и тем самым умаляющих авторитет судебной власти. ККС по месту прежней работы или постоянного жительства пребывающего в отставке судьи, установив, что он более не отвечает требованиям, предъявляемым к судьям этим Законом, прекращает отставку судьи (п. 1-7).

Сохраняя за судьёй, пребывающим в отставке, высокий статус судьи и связанные с этим гарантии и льготы, Закон о статусе судей одновременно обязывает его соблюдать установленные для судей требования и ограничения. Судья, пребывающий в отставке, вправе добровольно принять на себя данную обязанность, если желает сохранить свой статус, либо отказаться от соблюдения предъявляемых к судьям требований, что является основанием для прекращения его отставки.

Согласно п. 4 ст. 3 Закона о статусе судей, **судья, пребывающий в отставке** и имеющий стаж работы в должности судьи не менее 20 лет либо достигший возраста 55 (для женщин — 50) лет, вправе работать в органах государственной власти, органах местного самоуправления, государственных и муниципальных учреждениях, профсоюзных и иных общественных объединениях, а также работать в качестве помощника депутата Государственной Думы или члена Совета Федерации Федерального Собрания РФ, либо помощника депутата законодательного (представительного) органа субъекта РФ, **но не вправе занимать должности прокурора, следователя и дознавателя, заниматься адвокатской и нотариальной деятельностью.**

Почему-то многие из судей начинают считать, что после отставки до них не будет никакого дела ККС, и потому, с учётом накопленного опыта, могут начать заниматься запрещённой для них деятельностью, предприняв усилия по сокрытию данного факта (например, переехав в другой регион). В практике можно встретить много споров, возникающих в связи с прекращением отставки. В данном случае судья теряет все те льготы, которые ему предоставляла отставка.

Пример из практики. Решением ККС прекращена отставка судьи М. в связи с тем, что она в нарушение требований, предъявляемых к судье п. 3 ст. 3 Закона о статусе судей, пребывая в отставке, осуществляла адвокатскую деятельность. М. обратилась в Верховный Суд РФ с заявлением об отмене данного решения ККС. Решением Верховного Суда РФ в удовлетворении заявления М. отказано (Определение Верховного Суда РФ от 17.01.2012 № КАС11-734⁸).

Следует отметить, что в отношениях с судьями и бывшими судьями чаще возникают споры по вопросу прекращения отставки (которая, как известно, материально обеспечивает бывшего судью не хуже, чем в период исполнения им обязанностей судьи), нежели споры о прекращении полномочий. В большинстве случаев прекращение отставки связано с действиями бывшего судьи, противоречащими запретам и ограничениям, установленным Законом о статусе судей. Например, в части занятия запрещённой деятельностью (см. пример выше). Или это связано с действиями, порочащими звание судьи, например управление автомобилем в состоянии алкогольного опьянения (см. решение Верховного Суда РФ от 19.06.2017 № АКПИ17-432⁹). Или связано с действиями, несовместимыми с высоким званием судьи, умаляющими авторитет судебной власти (например, вмешательство в деятельность суда по осуществлению правосудия (см. Апелляционное определение Верховного Суда РФ от 11.05.2017 № АПЛ17-137¹⁰) и т. д.

**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**

Леонид Рудаков

Удалённые (дистанционные) сотрудники: доказательства причин их увольнения

В данной статье речь пойдёт об увольнении дистанционных работников по инициативе работодателя, также проанализируем ошибки сторон спорных правоотношений и пути их решения.

ВВЕДЕНИЕ

Отношения по дистанционному труду традиционно относят к нетипичным формам занятости, по критерию организации трудового процесса они отличаются от стандартной занятости, предполагающей постоянную работу у одного работодателя на находящемся под его прямым или косвенным контролем рабочем месте.

Особенности регулирования труда дистанционных работников закреплены в главе 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ).

О ЧЁМ РАБОТОДАТЕЛЮ НЕОБХОДИМО ПОЗАБОТИТЬСЯ ЗАБЛАГОВРЕМЕННО?

При заключении трудового договора дистанционного работника с работодателем в первую очередь необходимо обратить внимание на пункт договора, который описывает порядок увольнения как по инициативе работника, так и по инициативе работодателя. Важно, чтобы эти пункты не противоречили трудовому законодательству и не ущемляли права сторон договора, также не стоит забывать про ст. 57 ТК РФ, в которой прописывается содержание трудового договора.

При возникновении судебного спора существенным доказательством будет являться подписанный сторонами трудовой договор и прописанные в нём основания увольнения.

ПО КАКИМ ОСНОВАНИЯМ ЧАЩЕ ВСЕГО УВОЛЬНЯЮТ ДИСТАНЦИОННОГО РАБОТНИКА?

Увольнение дистанционного работника происходит зачастую по общим основаниям, они закреплены в гл. 13 ТК РФ.

Но при увольнении работника работодателю необходимо учитывать следующие моменты.

1) Работник имеет преимущественное право на то, чтобы остаться на работе. Данные права закреплены в ст. 179 ТК РФ.

2) Если происходит сокращение штата и работодатель решает уволить одного из работников, он должен убедить в том, что данный работник не относится к категории, которую запрещено увольнять. К примеру, если работник является попечителем у несовершеннолетних детей, которых он воспитывает без родителей.

3) Если работодатель совершает перевод работника в другую местность и дистанционная работа не предполагает перемещения с организацией, то с таким сотрудником нельзя расторгнуть трудовой договор в связи с отказом в переводе в другую местность.

К часто встречающимся в судебной практике основаниям увольнения дистанционного работника можно отнести следующие:

- при предоставлении работодателем для использования в работе средств защиты информации работник отказывался от их использования.
- несоблюдение сроков выполнения сотрудником работы, а также несоответствие её результатов требованиям;
- нарушение сроков предоставления отчётов о выполненной работе.

Пример № 1. В качестве одного из примеров судебной практики по обоснованию правомерности увольнения работодателем работника можно привести Апелляционное определение Московского городского суда от 24 мая 2017 г. по делу № 33-19873/2017. Приказами от 22 апреля 2016 г. и от 20 июня 2016 г. истец был привлечён к дисциплинарной ответственности в виде выговора и в виде замечания за невыполнение планов продаж.

Из протокола заседания комиссии № <...> от 28 июня 2016 г. следует, что по итогам первого квартала 2016 года выполнение плана Н.С.А. составило 49 %, прогноз выполнения плана за июнь 2016 года, представ-

ленный истцом, составляет 61 %. Комиссией были изучены документы к приказу о применении к Н.С.А. дисциплинарного взыскания: служебная записка директора по развитию региональной дистрибуции К.О.Е. от 27 июня 2016 г., материалы по её командировкам в апреле и июне 2016 года в г. Нижний Новгород и в г. Киров, в которых установлено невыполнение истцом пп. 1.6, 112, 1.2.2 должностной инструкции регионального менеджера, с которой истец ознакомлен, в силу которых региональный менеджер должен руководствоваться законодательными и нормативно-правовыми актами по торговле продуктами питания; должен предлагать клиентам пути решения не согласованных при переговорах вопросов; реализовывать мероприятия по выполнению общего объёма продаж, объёма продаж по каждой товарной категории в зоне ответственности, обеспечивать максимальное территориальное покрытие регионов сбытом товара (п. 2.23). Комиссия приняла решение о признании трудовой деятельности Н.С.А. по итогам работы второго квартала 2016 года неэффективной и рекомендовала руководству расторгнуть с ним трудовой договор и уволить её в соответствии с п. 14 ч. 1 ст. 81, ст. 312.5 Трудового кодекса Российской Федерации.

Разрешая спор на основании установленных по делу обстоятельств с учётом собранных по делу доказательств, в том числе: объяснений сторон, письменных доказательств, показаний свидетелей, руководствуясь ст. 81, 192, 193, 312.1, 312.5, 237 ТК РФ, разъяснениями, данными в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 г. «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», суды первой и второй инстанции пришли к выводу о наличии оснований для расторжения с истцом трудового договора и его увольнения в связи с признанием его работы неэффективной, поскольку факты невыполнения плановых заданий подтверждены доказательствами, которые соответствуют требованиям допустимости, относимости и достаточности и оценены судом по правилам ст. 67 Гражданского процессуального кодекса РФ; порядок увольнения ответчиком соблюден.

Пример № 2. Если говорить об ошибках работодателя при увольнении, то здесь можно привести в пример Апелляционное определение Свердловского областного суда от 11 мая 2017 г. по делу № 33-7310/2017, где работодатель проиграл процесс из-за того, что им неверно была составлена должностная инструкция.

Отклоняя доводы ответчика относительно увольнения истца за неоднократное невыполнение плановых показателей в соответствии с должностной инструкцией, судебная коллегия отмечает, что из исследованных судом первой инстанции должностных инструкций кредитного менеджера по дистанционной работе и менеджера розничного бизнеса следует, что указанные должностные инструкции утверждены председателем правления банка, согласованы руководителем службы внутреннего контроля, заместителем директора юридического департамента, начальником управления кадрового учёта и по своему содержанию, форме, сроку и порядку принятия являются локальными нормативными актами (ст. ст. 8 ТК РФ), с которыми ответчик обязан был ознакомить работника (истца) в порядке, предусмотренном ч. 2 ст. 22 ТК РФ. Указанные должностные инструкции, вопреки доводам апелляционной жалобы ответчика, с учётом их содержания, порядка принятия, формы, сроков утверждения ответчиком, порядка ознакомления с ними истца, не могут быть квалифицированы как неотъемлемая часть заключённого сторонами трудового договора, поскольку рассматриваемые должностные инструкции не отвечают требованиям, предусмотренным ст. 56 ТК РФ (не являются соглашением сторон), в связи с чем увольнение истца по правилам ч. 1 ст. 312.5. ТК РФ, предусматривающей право работодателя уволить дистанционного работника по дополнительным, согласованным сторонами основаниям, предусмотренным исключительно в трудовом договоре, обоснованно признано судом первой инстанции незаконным.

Данный судебный процесс указывает на необходимость правильного оформления работодателем должностной инструкции, с которой работник должен будет ознакомиться при приёме на работу и поставить подпись об

ознакомлении. В дальнейшем она может послужить дополнительным доказательством для работодателя в защиту своих законных прав и интересов в судебном процессе с уволенным работником.

ЧТО ТАКОЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ОСНОВАНИЯ УВОЛЬНЕНИЯ ДИСТАНЦИОННОГО РАБОТНИКА?

Поименованных оснований увольнения дистанционного работника, работодатель вправе прописать в трудовом договоре дополнительные основания увольнения работника. К подготовке данных оснований нужно отнестись

РАБОТОДАТЕЛЬ ПРОИГРАЛ ПРОЦЕСС ИЗ-ЗА ТОГО, ЧТО ИМ НЕВЕРНО БЫЛА СОСТАВЛЕНА ДОЛЖНОСТНАЯ ИНСТРУКЦИЯ

очень скрупулезно, так как они не должны допускать двоякого толкования условий договора, противоречить трудовому законодательству, должны иметь конкретные и ясные формулировки и не носить дискриминационного характера. Необходимо учитывать, что дополнительные основания увольнения должны быть связаны с функциями и обязанностями работника и должны быть согласованы обеими сторонами трудового договора.

Пример. Можно привести в пример Апелляционное определение Московского городского суда от 12 апреля 2017 г. № 33-4427/2017, где существенным обстоятельством, подлежащим выяснению при разрешении данного спора, являлось наличие в трудовом договоре конкретных дополнительных оснований, предоставляющих работодателю право

расторгнуть трудовой договор, а также установленный факт нарушения условий договора со стороны работника.

Согласно п. 3.1.4 трудового договора, не позднее даты окончания каждого текущего календарного месяца работник обязуется представить работодателю письменный отчёт о проделанной работе. Отчёт должен содержать следующие сведения: перечень реализованных в процессе

**ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ОСНОВАНИЯ УВОЛЬНЕНИЯ
ДОЛЖНЫ БЫТЬ СВЯЗАНЫ С ФУНКЦИЯМИ И
ОБЯЗАННОСТЯМИ РАБОТНИКА И ДОЛЖНЫ
БЫТЬ СОГЛАСОВАНЫ ОБЕИМИ СТОРОНАМИ
ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

исполнения должностных и функциональных обязанностей мероприятий; описание достигнутых результатов и количественные показатели (количество направленных коммерческих предложений, количество звонков, встреч, переговоров за период и т. д.); предложения работника по улучшению качества оказываемых услуг и улучшению показателей спроса на предлагаемые услуги организации работодателя.

Таким образом, обязанность истца представить письменный отчёт установленного содержания и в установленный срок была согласована в качестве обязательной для работника. В трудовом договоре сторонами согласовано, что отчёты должны быть подписаны работником (п. 6.2) и переданы по электронным адресам, направляться отчёты должны ежемесячно не позднее последнего числа каждого календарного месяца.

Пункт 5.2 трудового договора содержит исчерпывающий перечень оснований для его расторжения, среди которых имеются как общие ос-

нования, установленные трудовым законодательством, так и дополнительные основания, по которым работодатель вправе в одностороннем порядке расторгнуть трудовой договор по своей инициативе (п. 5.2.3), к которым относятся: нарушение порядка или сроков представления работником отчёта (в соответствии с п. 3.1.4 настоящего трудового договора); изменение стратегии развития работодателя.

Также судом установлено, что за период работы в должности менеджера по работе с клиентами с 01 января 2016 г. С.Е. не направила в адрес работодателя ни одного отчёта, отвечающего вышеуказанным требованиям.

Данные обстоятельства подтверждаются представленными в материалы дела актами, составленными и подписанными работниками ООО «***», а также докладной запиской от 12 апреля 2016 г., составленной коммерческим директором ООО «***» на имя генерального директора.

Как указывает истец, 06 июля 2016 г. она получила претензии непосредственного руководителя в отношении формы и порядка представления отчётов о проделанной работе, однако на данное заявление не отреагировала.

Таким образом, оценив доводы лиц, участвующих в деле, в совокупности с письменными материалами дела, суд пришёл к выводу о том, что у работодателя имелись основания для увольнения С.Е. по п. 14 ч. 1 ст. 81, ст. 312.5 ТК РФ и, не установив нарушений прав истца, отказал в удовлетворении требования о восстановлении её на работе в должности менеджера по работе с клиентами, а также производного требования о взыскании среднего заработка за период незаконного лишения возможности трудиться.

Данный спор может послужить хорошим примером для работодателя о том, что необходимо изначально прописывать в трудовом договоре полный список обязанностей работника и дополнительные основания для уволь-

нения. Правильно и максимально описывающий права и обязанности работника и работодателя трудовой договор может в дальнейшем увеличить шансы работодателя на победу в судебном споре в случае оспаривания работником своего увольнения.

**ПРИ УВОЛЬНЕНИИ РАБОТНИКА ЗА ПРОГУЛ
РАБОТОДАТЕЛЬ ДОЛЖЕН БЫТЬ ГОТОВ К ТОМУ,
ЧТО ИСХОД СУДЕБНОГО ПРОЦЕССА МОЖЕТ
БЫТЬ И НЕ В ЕГО СТОРОНУ**

ЧТО ЕСЛИ ДИСТАНЦИОННЫЙ РАБОТНИК — ПРОГУЛЬЩИК?

Одна из самых отличительных черт дистанционного работника от обычного работника — это то, что он выполняет свои рабочие функции не на территории работодателя, а на той территории, на который он сам пожелает, соответственно, уволить работника за прогул представляется сложно доказуемым основанием. Но всё же есть некоторые моменты, прописав которые в трудовом договоре, работодатель может уберечь себя от недобросовестного выполнения работником своих должностных обязанностей, к примеру, установив конкретный режим рабочего времени и его контроль.

Как правило, дистанционный работник имеет связь со своим работодателем через электронную почту и телефон, поэтому работодателю стоит обязать работника присылать ежедневный отчёт о проделанной работе, желательно определять ежедневный план работ, который работник обязан выполнить. Тем самым работник будет правильно распределять своё рабочее время, а работодатель будет всегда осведомлён о деятельности работника.

Однако, так как судебная практика ещё окончательно не сформирована по данному вопросу, при увольнении работника за прогул работодатель должен быть готов к тому, что исход судебного процесса может быть и не в его сторону. Поэтому, увольняя сотрудников по данному основанию, любой работодатель несёт риски.

СКОЛЬКО ЕСТЬ ВРЕМЕНИ У РАБОТНИКА НА ОБЖАЛОВАНИЕ СВОЕГО УВОЛЬНЕНИЯ?

При возникновении судебного спора работодателю необходимо знать о сроках, в рамках которых работник имеет право обратиться в суд за защитой своих прав. Исходя из практики, многие работодатели про этот срок забывают.

**В ПЕРВУЮ ОЧЕРЕДЬ НЕОБХОДИМО ОБРАТИТЬ
ВНИМАНИЕ НА ПУНКТ ДОГОВОРА, КОТОРЫЙ
ОПИСЫВАЕТ ПОРЯДОК УВОЛЬНЕНИЯ КАК
ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТНИКА, ТАК И ПО
ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ**

Так, в Апелляционном определении Московского городского суда от 20 января 2015 г. по делу № 33-1146/2015г. суд, отказывая в удовлетворении иска истца К., пришёл к выводу о пропуске истцом срока для обращения в суд, который составляет три месяца со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении — в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

Указывая на пропуск срока для обращения в суд, суд исходил из того, что 21 мая 2014 г. истец получил приказ об увольнении по электронной почте, распечатал его, поставил на нём свою подпись и также по электронной почте направил данный приказ ответчику. Таким образом, истец получил копию приказа об увольнении 21 мая 2014 г., и с этой даты он

**КОМИССИЯ ПРИНЯЛА РЕШЕНИЕ О ПРИЗНАНИИ
ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ Н.С.А. ПО ИТОГАМ
РАБОТЫ ВТОРОГО КВАРТАЛА 2016 ГОДА
НЕЭФФЕКТИВНОЙ И РЕКОМЕНДОВАЛА
РУКОВОДСТВУ РАСТОРГНУТЬ С НИМ ТРУДОВОЙ
ДОГОВОР**

знал о своём увольнении и не был лишён возможности обратиться в суд с иском о восстановлении на работе до истечения одного месяца с этой даты, однако в суд истец обратился 07 июля 2014 г, то есть с пропуском месячного срока.

Судебная коллегия нашла данные выводы правильными. соответствую-

**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**

Е.Ю. Евтеева

Профессиональные заболевания

Человек — существо хрупкое. Сезонные эпидемии гриппа, аллергические реакции на окружающую среду, магнитные бури постоянно негативно влияют на здоровье, а следствием этого становятся проявления различных заболеваний. Что уж говорить о рабочей деятельности человека, где вредное воздействие неизбежно в большей или меньшей степени. Что же представляют собой профессиональные заболевания и какую опасность таят они в себе для работодателя — человека меньше всего подверженного негативным воздействиям своей деятельности, но в большей мере несущего ответственность за чужие «болячки»?

Согласно сведениям Росстата о пострадавших на производстве за 2016 год, численность лиц с установленными в 2016 году профессиональными заболеваниями составляет 4 149 человек (по всем производствам). При этом лидирующие показатели — в сфере добычи полезных ископаемых (1 594 человека) и в сфере обрабатывающего производства (1 560 человек). Сборник Росстата «Здравоохранение России–2015», который издаётся один раз в два года, содержит следующие сведения: в 2014 году в добыче полезных ископаемых в условиях, не соответствующих гигиеническим нормативам, трудилось 57,1 % занятых, в обрабатывающих производствах — 41,1 % занятых. Значительно меньшие показатели в других отраслях.

Однако проблема возникновения заболеваний у работника вследствие исполнения им своих трудовых обязанностей остаётся приоритетной и для других сфер деятельности с учётом их специфики. Представляется довольно ясным и понятным, что при работе с вредными веществами на производстве у работника велик риск возникновения профессиональных заболеваний. А насколько это актуально для работы с приемлемыми условиями труда, например для офисного работника?

Конституционное право человека трудиться в безопасных условиях является универсальной гарантией на достойное существование. Потеря способности осуществлять трудовую функцию означает и потерю материального заработка, не говоря уже о том, как психологически тяжело пережить подобное. Государственное регулирование в сфере труда считает одним из приоритетных направлений защиту прав работника, утратившего трудоспособность, определение гарантий и выплат.

Трудовым Кодексом РФ предусмотрены гарантии и компенсации при профессиональном заболевании: возмещению подлежит утраченный заработок (доход), а также сопутствующие расходы, возникшие вследствие повреждения здоровья работника во время выполнения своих трудовых обязанностей. Законодательством предусмотрено обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессио-

нальных заболеваний. Работодатель будет в данных правовых отношениях страхователем.

Профессиональное заболевание представляет собой заболевание, являющееся результатом воздействия на работника вредного (вредных) производственного (производственных) фактора (факторов) и повлёкшее временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности

**ЗАКОНОМ НА РАБОТОДАТЕЛЯ ВОЗЛОЖЕНА
ОБЯЗАННОСТЬ ПО ОРГАНИЗАЦИИ
РАССЛЕДОВАНИЯ ОБСТОЯТЕЛЬСТВ И
ПРИЧИН ВОЗНИКНОВЕНИЯ У РАБОТНИКА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ЗАБОЛЕВАНИЯ**

и (или) его смерть. В ст. 209 ТК РФ установлено, что «вредный производственный фактор — производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию». Различают хроническое и острое профессиональное заболевание.

При этом следует иметь в виду, что устанавливать наличие профессионального заболевания имеют право только специализированные лечебно-профилактические учреждения, клиники или отделы профессиональных заболеваний медицинских научных организаций или их подразделения. Только квалифицированные специалисты вправе делать вывод о наличии или отсутствии профзаболевания, о чём будет составлен акт о случае профессионального заболевания. С целью установления причинно-следственной связи заболевания с профессиональной деятельностью проводится экспертиза связи заболевания с профессией. По результатам этой

экспертизы выносится медицинское заключение о наличии или об отсутствии профессионального заболевания.

Экспертиза связи заболевания с профессией проводится в рамках расследования и учёта профессиональных заболеваний в соответствии с п. 3 Положения о расследовании и учёте профессиональных заболеваний, утверждённого Постановлением Правительства РФ от 15 декабря 2000 г. № 967 в отношении:

- а) работников, выполняющих работу по трудовому договору (контракту);
- б) граждан, выполняющих работу по гражданско-правовому договору;
- в) студентов образовательных организаций профессионального образования, учащихся образовательных организаций основного общего образования, работающих по трудовому договору (контракту) во время практики в организациях;
- г) лиц, осуждённых к лишению свободы и привлекаемых к труду;
- д) других лиц, участвующих в производственной деятельности организации или индивидуального предпринимателя.

Решения, принятые врачебной комиссией, могут быть обжалованы в судебном порядке.

Законом на работодателя возложена обязанность по организации расследования обстоятельств и причин возникновения у работника профессионального заболевания.

В течение десяти дней со дня получения извещения об установлении заключительного диагноза профессионального заболевания работодателем формируется комиссия по расследованию профессионального заболевания (далее — комиссия), возглавляемая главным врачом центра государственного санитарно-эпидемиологического надзора. В состав комиссии входят представитель работодателя, специалист по охране труда (или лицо, назначенное работодателем ответственным за организацию работы по охране труда), представитель учреждения здравоохранения, профсо-

юзного или иного уполномоченного работниками представительного органа, а также другие специалисты. Работодатель обеспечивает условия работы комиссии.

Для проведения расследования работодатель обязан:

а) представлять документы и материалы, в том числе архивные, характеризующие условия труда на рабочем месте (участке, в цехе);

**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ЗАБОЛЕВАНИЕ
ВОЗНИКЛО У НЕГО НЕ ОДНОМОМЕНТНО, А В
ТЕЧЕНИЕ ДЛИТЕЛЬНОГО ВРЕМЕНИ РАБОТЫ У
ПРЕДЫДУЩИХ РАБОТОДАТЕЛЕЙ**

б) проводить по требованию членов комиссии за счёт собственных средств необходимые экспертизы, лабораторно-инструментальные и другие гигиенические исследования с целью оценки условий труда на рабочем месте;

в) обеспечивать сохранность и учёт документации по расследованию.

Для лиц, принимающих участие в расследовании, законодательством Российской Федерации предусмотрена ответственность за разглашение конфиденциальных сведений, полученных в результате расследования.

После завершения расследования работодатель в течение месяца обязан издать приказ о конкретных мерах по предупреждению профессиональных заболеваний на основании акта о случае профессионального заболевания. О порядке исполнения решений комиссии работодатель письменно отчитывается в центр государственного санитарно-эпидемиологического надзора.

В случае установления наличия профессионального заболевания работодатель будет являться причинителем вреда и, как следствие, надлежащим ответчиком в спорах о возмещении вреда здоровью. Исключения составляют случаи причинения вреда здоровью источником повышенной опасности, когда вред возмещается владельцем источника повышенной опасности независимо от его вины. Следует помнить, что владельцем источника повышенной опасности не признаётся лицо, управляющее им в силу исполнения своих трудовых (служебных, должностных) обязанностей на основании трудового договора (служебного контракта) или гражданско-правового договора с собственником или иным владельцем источника повышенной опасности.

От оформления трудовых отношений будут зависеть пределы ответственности работодателя. В случае если заключён гражданско-правовой договор, в соответствии с которым не предусмотрена обязанность уплаты работодателем страховых взносов страховщику, а также в части выплаты авторского гонорара, на который не начислены страховые взносы, возмещение работнику утраченного заработка осуществляется работодателем.

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

На практике возникает неопределённость при разграничении вредного воздействия на работника у разных работодателей, так как в большинстве случаев требуется длительное пагубное воздействие для возникновения профзаболевания.

Ф. обратился в суд с иском к ООО «***» с требованием взыскать с ответчика в свою пользу единовременное пособие в счёт компенсации морального вреда. В обоснование заявленных требований Ф. указал, что он работал в ООО «***» горным мастером с полным рабочим днём на подземных работах. 23 января 2015 г. по его последнему месту работы в ООО «***» был составлен акт о случае профессионального заболевания, которым ему установлено профессиональное заболевание. 18 мая 2015 г. Ф.

вследствие профессионального заболевания определена степень утраты профессиональной трудоспособности в размере 50 % и установлена III группа инвалидности.

Ф., ссылаясь на то, что полученным профессиональным заболеванием и утратой профессиональной трудоспособности ему причинены физические и нравственные страдания, полагал, что он имеет право на получение единовременной выплаты в счёт компенсации морального вреда, причинённого профессиональным заболеванием на производстве, на основании п.

НА ПРАКТИКЕ ВОЗНИКАЕТ НЕОПРЕДЕЛЁННОСТЬ ПРИ РАЗГРАНИЧЕНИИ ВРЕДНОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ НА РАБОТНИКА У РАЗНЫХ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

З ст. 8 ФЗ от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», п. 5.4 Отраслевого соглашения по угольной промышленности Российской Федерации на период с 1 апреля 2013 г. по 31 марта 2016 г. и ст. 151 ГК РФ.

Суд первой инстанции исходил из того, что утрата профессиональной трудоспособности вследствие профессионального заболевания истцу была впервые установлена именно в период его работы в ООО «***», долевая ответственность иных работодателей, на предприятиях которых ранее трудился истец, в причинении вреда его здоровью не установлена, в связи с чем именно ООО «***» обязано осуществить Ф. единовременную выплату в счёт компенсации морального вреда в полном размере. Суд апелляционной инстанции оставил в силе решение об удовлетворении требований Ф.

Как разъяснил Верховный Суд РФ по данному делу, законом не предусмотрено определение степени вины работодателя в причинении вреда

здоровью работника в процентах пропорционально времени работы этого работника на конкретном предприятии. Работодателем не было представлено доказательств того, что степень его вины в развитии профессионального заболевания работника пропорциональна времени его работы на данном предприятии. Ответчику следовало представить соответствующие доказательства (заключение экспертов, специалистов и др.) в обоснование своей позиции по делу для определения степени своей вины в причинении вреда здоровью работнику профессиональным заболеванием. Как следствие, дело направлено на новое рассмотрение, так как суд первой

**С РАБОТОДАТЕЛЯ ПОДЛЕЖИТ ВЗЫСКАНИЮ
РАЗНИЦА МЕЖДУ СУММОЙ УТРАЧЕННОГО
РАБОТНИКОМ ЗАРАБОТКА И СУММОЙ ВЫПЛАТ,
ПЕРЕЧИСЛЯЕМЫХ ЕМУ ФСС РФ**

инстанции, неправильно применив правовые нормы, регулирующие спорные отношения, не определил юридически значимые для разрешения спора обстоятельства, кроме того, не дал оценки доводам ответчика о том, что истец работал у него недолгий период, а профессиональное заболевание возникло у него не одномоментно, а в течение длительного времени работы у предыдущих работодателей, что при определении размера компенсации необходимо учесть степень его вины в причинении вреда здоровью истца.

После установления факта наличия профессионального заболевания у работодателя возникает также ряд обязанностей. Федеральным законодательством регламентированы размеры пособий по временной нетрудоспособности в связи с профессиональным заболеванием, которые выплачиваются страховщиком — ФСС РФ. При этом, в случае если вред,

причинённый жизни и здоровью работника, возмещён не в полном объёме за счёт страховых выплат, работник имеет право на полное возмещение причинённого вреда за счёт работодателя. Так, в силу ст. 1072 ГК РФ юридическое лицо или гражданин, застраховавшие свою ответственность в порядке добровольного или обязательного страхования в пользу потерпевшего, в случае, когда страховое возмещение недостаточно для того, чтобы полностью возместить причинённый вред, возмещают разницу между страховым возмещением и фактическим размером ущерба.

В связи с этим работник вправе требовать в судебном порядке возмещения вреда в части, превышающей страховые выплаты, с работодателя. В случае если страховые выплаты не покрыли убытки, причинённые работнику вследствие профессионального заболевания, работник имеет право обратиться к работодателю для получения необходимой суммы. Таким образом, с работодателя подлежит взысканию разница между суммой утраченного работником заработка и суммой выплат, перечисляемых ему ФСС РФ.

Согласно практике Московского городского суда, не допускается возможность снижения размера подлежащего возмещению вреда на основании соглашения сторон. Изменение размера возмещения вреда по соглашению сторон возможно только в сторону его увеличения.

Дополнительные расходы, понесённые в связи с профессиональным заболеванием, подлежат возмещению только в том случае, если установлено, что потерпевший нуждался в этих видах помощи и ухода и не имеет права на их бесплатное получение. Обязанность по доказыванию лежит, соответственно, на стороне, которая ссылается на соответствующие обстоятельства, и работнику придётся доказывать свою нуждаемость во всех дополнительных расходах.

Споры с работодателями, возникающие в случае возникновения профзаболевания, направлены в основной своей массе на взыскание полного размера причинённого ущерба, дополнительных расходов и морального вреда. «Любимое» требование работников — моральный вред — категория

оценочная, размер которой полностью зависит от субъективного мнения судьи. И в этом случае любое злоупотребление со стороны работодателя может сыграть не в его пользу, будь то недобросовестное закрепление во внутренних локальных актах порядка компенсаций и гарантий для работников в случае обнаружения у него профзаболевания или злостное уклоне-

**ВОЗМЕЩЕНИЕ МОРАЛЬНОГО ВРЕДА РАБОТНИКУ
САМОСТОЯТЕЛЬНО, СОГЛАСНО ВНУТРЕННИМ
ЛОКАЛЬНЫМ АКТАМ И ВНЕ СУДЕБНОГО
ПОРЯДКА РАБОТОДАТЕЛЕМ НЕ ВСЕ СУДЫ
ПРИЗНАЮТ ОБОСНОВАННЫМ**

ние от любого диалога с работником уже после обнаружения заболевания. Работодателю, если он хочет минимизировать свои расходы, а забота о здоровье работника для него не пустой звук, необходимо обратить внимание не только на условия труда на предприятии, но и на нормативное регулирование вопроса порядка взаимодействия с работником в случае обнаружения у него профессионального заболевания.

При этом ещё один важный момент: возмещение морального вреда работнику самостоятельно, согласно внутренним локальным актам и вне судебного порядка работодателем не все суды признают обоснованным.

Например, по делу, дошедшему до рассмотрения Верховным Судом РФ, истец обратился в суд с иском к работодателю о компенсации морального вреда, указывая на то, что он с 2006 г. по 2015 г. работал у работодателя в качестве проходчика. В период работы в данной организации у него было установлено наличие профессионального заболевания, которое вызвано многолетней работой в условиях длительного воздействия на организм

вредных производственных факторов. Непосредственной причиной профессионального заболевания, согласно акту о случае профессионального заболевания, явилось длительное воздействие на организм локальной вибрации, превышающей предельно допустимые значения. Истец полагал, что профессиональное заболевание вызвало появление у него сопутствующих заболеваний, на протяжении длительного времени он периодически испытывает боли, которые с 2012 года стали носить регулярный характер. Поскольку приобретение профессионального заболевания находится в прямой причинно-следственной связи с нарушением ответчиком своих обязанностей по созданию безопасных условий труда, предусмотренных ст. 22, 212 ТК РФ, по мнению истца, он имеет право на получение компенсации морального вреда, причинённого профессиональным заболеванием на производстве.

Суд первой инстанции указал, что компенсация, предусмотренная локальным нормативным актом работодателя, является не выплатой компенсации морального вреда, а дополнительной компенсационной выплатой в случае установления работнику профессионального заболевания в соответствии с нормами трудового законодательства. Работник после получения денежных средств от работодателя якобы в качестве возмещения морального вреда не утрачивает право на взыскание с работодателя в судебном порядке компенсации морального вреда.

По мнению суда апелляционной инстанции, компенсация морального вреда в соответствии с локальным нормативным актом выплачивается без учёта степени физических или нравственных страданий, индивидуальных особенностей конкретного работника, поэтому эта компенсация является дополнительной компенсационной выплатой в случае установления работнику профессионального заболевания.

Всё верно, только суд имеет право устанавливать размер компенсации морального вреда, из чего следует, к сожалению, не совсем гуманный для работника вывод: работодателю не стоит торопиться помогать работнику раньше вынесения решения судом.

Однако Судебной коллегией Верховного Суда РФ указанные постановления отменены, и дело передано на новое рассмотрение, так как компенсация морального вреда выплачена работодателем истцу в добровольном порядке в соответствии с условиями заключённого сторонами трудового договора соглашения, тем самым истцом было реализовано его право на компенсацию морального вреда, предусмотренное ч. 1 ст. 21 ТК РФ, а работодателем выполнена обязанность по компенсации морального вреда работнику, установленная ч. 2 ст. 22 ТК РФ.

Так, в очередной раз можно наблюдать противоречивость в принятии решений судами разных инстанций. Причём в первой инстанции суды встают в основном на сторону работника. Если работодатель уверен в своей правоте, всегда стоит идти до последней инстанции судебной системы.

Работодателю, дабы обезопасить себя ещё до возникновения профзаболеваний работников, следует знать следующее.

Для своевременного выявления профессиональных заболеваний предусмотрена система обязательных медицинских осмотров. Существует категория работников, которые обязаны проходить обязательные осмотры (ст. 213, 266 ТК РФ):

- занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах);
- занятые на работах, связанных с движением транспорта;
- организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений, а также некоторых других работодателей (в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний);
- в возрасте до 18 лет.

Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием

вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет.

Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н утверждён перечень вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядок проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжёлых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Если работник отказывается в предусмотренных законом случаях проходить обязательный медицинский осмотр, работодатель должен отстранить данного работника от работы согласно ст. 76 ТК РФ. На время прохождения медицинских осмотров работодатель обязан сохранить средний заработок за работником. Однако такая обязанность возникает у работодателя только при прохождении периодических осмотров работником. При приёме на работу до заключения трудового договора работник проходит первичный медицинский осмотр, в этом случае работодатель не оплачивает время осмотра.

Ответственность работодателя в случае нарушения указанных обязанностей предусмотрена административным законодательством. Например, Постановлением Управления Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека К., как должностное лицо, признана виновной в совершении административного правонарушения, предусмотренного ст. 6.3 КоАП РФ, и подвергнута административному наказанию в виде административного штрафа. Постановление мотивировано тем, что в соответствии с ФЗ от 30.03.1999 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» на территории РФ действуют федеральные санитарные правила, утверждённые федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим федераль-

ный государственный санитарно-эпидемиологический надзор, в порядке, установленном Правительством РФ.

В целях предупреждения возникновения и распространения инфекционных заболеваний, массовых неинфекционных заболеваний (отравлений) и профессиональных заболеваний работники отдельных профессий, производств и организаций при выполнении своих трудовых обязанностей обязаны проходить предварительные при поступлении на работу и периодические профилактические медицинские осмотры. Работники, отказывающиеся от прохождения медицинских осмотров, не допускаются к работе.

В соответствии с п. 18 Приложения № 2 Приказа Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н (ред. от 05.12.2014) «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжёлых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда», работы в образовательных организациях входят в перечень работ, требующих периодического медицинского осмотра 1 раз в год.

В нарушение указанных требований закона К., как ответственное лицо Управления социальной политики, не обеспечила проведение обязательных медицинских осмотров работников организации и допустила их к исполнению трудовых обязанностей.

**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**

Удалённые (дистанционные) сотрудники: доказательства причин их увольнения

...дополнительные основания увольнения должны быть связаны с функциями и обязанностями работника и должны быть согласованы обеими сторонами трудового договора...

...работодатель проиграл процесс из-за того, что им неверно была составлена должностная инструкция...

...при увольнении работника за прогул работодатель должен быть готов к тому, что исход судебного процесса может быть и не в его сторону. Поэтому, увольняя сотрудников по данному основанию, любой работод...

...Копия заявления при отсутствии оригинала не является надлежащим доказательством...



Виктория Мариновская

Производственная травма в период сокращения штата

Волны мирового экономического кризиса ощутимо повлияли на рынок труда. Это связано с тем, что настоящая экономическая ситуация заставляет многих работодателей брать курс на сокращение расходов компании — так называемый процесс «staff reduction». Речь идёт об оптимизации численности сотрудников, а также расходов на их содержание.

Организации, находясь в затруднительном финансовом положении, не только не принимают новых работников, но и проводят сокращение штатов с целью минимизирования численности сотрудников. Таким образом, компании приспособляются к существующим условиям, подстраиваясь под современные реалии с максимальной выгодой и минимальными потерями.

Порядок проведения сокращения штатов подробно регламентирован законом. Однако возможны и нестандартные ситуации, связанные с сокращением штата, — когда сотрудник в период сокращения получает производственную травму и берёт больничный лист.

«...ШЁЛ. ПОСКОЛЬЗНУЛСЯ. УПАЛ. ЗАКРЫТЫЙ ПЕРЕЛОМ. ПОТЕРЯЛ СОЗНАНИЕ. ОЧНУЛСЯ — ГИПС!»

По данным Росстата за 2016 год, численность пострадавших при несчастных случаях на производстве составляет более 26 000 человек, из них со смертельным исходом — больше тысячи. Нельзя не согласиться, что цифра довольно внушительная.

Остановимся подробнее — что же такое производственная травма (или травма на производстве).

Производственная травма представляет собой несчастный случай, происшедший с работником при исполнении им трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя.

Понятие «несчастный случай» подробно раскрыто федеральным законом: **несчастный случай** на производстве — событие, в результате которого застрахованный получил увечье или иное повреждение здоровья при исполнении им обязанностей по трудовому договору и в иных установленных законом случаях, как на территории страхователя, так и за её пределами, либо во время следования к месту работы или возвращения с места работы на транспорте, предоставленном страхователем, и которое

повлекло необходимость перевода застрахованного на другую работу, временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности либо его смерть.

Согласно ст. 230 ТК РФ, по каждому несчастному случаю, квалифицированному по результатам расследования как несчастный случай на производстве, повлёкший за собой потерю работником трудоспособности на срок не менее одного дня, оформляется акт о несчастном случае на производстве по установленной форме, который в трёхдневный срок после завершения расследования выдаётся пострадавшему.

**РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗАН ВОЗМЕЩАТЬ
ТАКОЙ ВРЕД, ПРИЧИНЁННЫЙ В СВЯЗИ С
ИСПОЛНЕНИЕМ ТРУДОВЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ, А
ТАКЖЕ КОМПЕНСИРОВАТЬ МОРАЛЬНЫЙ ВРЕД**

Но что делать работодателю в том случае, если травму сотрудник получил, когда уже начался процесс сокращения штата? Когда работник был уведомлен о предстоящем сокращении, но всё ещё официально исполнял свои обязанности?

ЧТО ГОВОРИТ ЗАКОН

Законом именно на работодателя возлагается ответственность за вред, причинённый работнику. При этом работодатель обязан возмещать такой вред, причинённый в связи с исполнением трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены нормами права. И это правило точно так же действует и в момент сокращения сотрудника.

Трудовой кодекс не допускает увольнения работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности. Согласно закону, о предстоящем увольнении по сокращению штата сотрудник должен быть предупреждён не менее чем за два месяца до даты увольнения. Важно помнить, что работник, подлежащий сокращению, должен собственноручно расписаться на бланке такого уведомления. Если во время сокращения

УВЕДОМИТЬ СОТРУДНИКА, НАХОДЯЩЕГОСЯ НА БОЛЬНИЧНОМ, МОЖНО, НО УВОЛИТЬ – НЕТ

штата сотрудник получает производственную травму, то действие трудового договора продляется до момента восстановления трудоспособности сотрудника. Таким образом, оформление приказа на увольнение переносится на дату закрытия листка нетрудоспособности.

Если сотрудник находится на больничном, а руководство компании приняло решение о сокращении, то сотрудника необходимо уведомить о предстоящем увольнении. Однако необходимо помнить, что расторжение трудового договора в любом случае производится только после окончания периода временной нетрудоспособности. То есть уведомить сотрудника, находящегося на больничном, можно, но уволить — нет.

ГЛАВНЫЙ ВОПРОС

Как правило, в данной ситуации работодателя волнуют вопросы выплат сотруднику, получившему травму.

Наиболее часто возникающим вопросом со стороны работодателей является вопрос оплаты больничного листа:

«Если сотрудник находится на больничном и после даты увольнения по сокращению штатов — вправе ли работодатель отказать в оплате больничного листа?»

В данном случае работодатель будет не вправе отказать работнику, поскольку обеспечение застрахованных лиц пособием по временной нетрудоспособности осуществляется среди прочего и в случае утраты трудоспособности вследствие заболевания или травмы. А пособие по временной нетрудоспособности выплачивается застрахованным лицам в случаях, когда **заболевание или травма наступили** в течение 30 календарных дней со дня прекращения указанной работы или деятельности **либо в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования**.

Таким образом, если работник получает производственную травму, то ему должно быть выплачено пособие по временной нетрудоспособности, а также страховые выплаты, должна быть произведена оплата дополнительных расходов, связанных с медицинской, социальной и профессиональной реабилитацией пострадавшего работника.

ПРИЧИННО-СЛЕДСТВЕННЫЕ СВЯЗИ

Исходя из закона и анализа судебной практики при рассмотрении исков о признании несчастного случая связанным с производством, необходимо учитывать, что вопрос об установлении причинно-следственной связи между получением увечья либо иным повреждением здоровья и выполнением работником трудового договора подлежит разрешению судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела и имеющих по нему доказательств.

Для того чтобы доказать факт несчастного случая, связанного с производством, сотруднику необходимо предоставить доказательства.

К примеру, в деле № 2-1372/2014 ~ М-1331/2014 (Зейский районный суд Амурской области, решение от 01.07.2014) сокращённый работник не

доказал связь между повреждением здоровья и выполнением им трудового договора.

Согласно материалам дела, стороны состояли в трудовых правоотношениях. Истец был уволен на основании приказа в связи с сокращением численности или штата работников по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Истец обратился в суд с иском к ООО «К», указав, что он по заданию работодателя на территории участка совместно с другими работниками осуществлял разгрузку

**ОБОСТРЕНИЕ ХРОНИЧЕСКОГО ЗАБОЛЕВАНИЯ
У ИСТЦА НЕ ПОДЛЕЖИТ РАССЛЕДОВАНИЮ И
УЧЁТУ В КАЧЕСТВЕ НЕСЧАСТНОГО СЛУЧАЯ НА
ПРОИЗВОДСТВЕ, ПОСКОЛЬКУ НЕ ЯВЛЯЕТСЯ
ТРАВМОЙ**

и перемещение тюков со стекловатой. При поднятии одного из тюков он оступился и упал, в результате чего получил травму позвоночника. Медицинская помощь ему не была оказана, и он самостоятельно обратился в больницу. Для установления факта несчастного случая на производстве он обратился в Государственную инспекцию труда в Амурской области. По его обращению была проведена проверка, по результатам которой установлено, что обострение хронического заболевания у истца не подлежит расследованию и учёту в качестве несчастного случая на производстве, поскольку не является травмой.

КОГДА ЗАКОН ПОЛНОСТЬЮ СОБЛЮДЁН

Иногда оснований подавать иск в суд у сотрудника просто нет.

В качестве примера — исковое заявление бывшего сотрудника одного коммерческого общества. Он обратился в суд с иском к ответчику — орга-

низации с требованием о компенсации морального вреда, причинённого незаконным увольнением, взыскании упущенной выгоды, указав, что он работал в должности испытателя приборов и был уволен по сокращению численности штатов работников станции контрольных испытаний — п. 2 ст. 81 ТК РФ (сокращения численности или штата работников организации). Истец полагал, что увольнение администрацией завода было произведено незаконно, были нарушены его права, поскольку ему не был возмещён вред и не выплачена компенсация морального вреда, связанная с получением им электротравмы, а также травмы уха, в результате чего истец вынужден носить слуховой аппарат, к тому же истец упал на территории завода, получил увечье правого бедра и вынужден ходить с тростью. Истец просил взыскать с ответчика в его пользу компенсацию морального вреда, сумму упущенной выгоды, расходы, связанные с эксплуатацией слухового аппарата.

Судом было установлено, что увольнение истца прошло в полном соответствии с нормами права. Истец был уволен с занимаемой должности в связи с сокращением численности (штата) работников организации на основании ст. 81 ТК РФ; истец в соответствии с законом о предстоящем увольнении был предупрежден не менее чем за два месяца до предстоящего увольнения; истец был персонально уведомлен о наличии соответствующих вакантных должностей на предприятии (однако, в соответствии с актом об отказе в получении уведомления, истец от подписи в уведомлении и получения его на руки отказался и письменного согласия на перевод на другую работу не дал).

То есть ответчиком было соблюдено трудовое законодательство в части отсутствия у истца преимущественного права на оставление на работе, таким образом, увольнение истца было произведено законно.

Что же касается полученных истцом травм на производстве, факт их получения не подтвердился.

«Представитель ответчика в ходе судебного заседания пояснил, что фиксирование травм, полученных работниками предприятия, происходит

путём обращения получившего травму работника во врачебный здравпункт завода. Ему оказывают первую медицинскую помощь, данные о травме передаются в отдел охраны труда и промышленной безопасности завода, где проводится расследование: опрос пострадавшего, свидетелей, осмотр места происшествия, оформляется протокол, оформляется акт. В материалах дела отсутствуют указанные документы, в журнале несчастных случаев с 2002 г. записей о полученных истцом травмах и увечьях

**К ДОВОДАМ ИСТЦА О ТОМ, ЧТО С ДАННЫМИ
ТРАВМАМИ ОН УСТНО ОБРАЩАЛСЯ В
ЗДРАВПУНКТ ПРЕДПРИЯТИЯ, СУД ОТНОСИТСЯ
КРИТИЧЕСКИ, ПОСКОЛЬКУ ДАННЫЕ ДОВОДЫ
НИЧЕМ НЕ ПОДТВЕРЖДЕНЫ**

на производстве не зафиксировано. К доводам истца о том, что с данными травмами он устно обращался в здравпункт предприятия, суд относится критически, поскольку данные доводы ничем не подтверждены. Истцом в ходе судебного заседания не отрицался факт отсутствия письменного обращения в какие-либо органы по поводу полученных травм. Суд пришёл к выводу, что истец мог получить электротравму и потерю слуха в другом месте и при других обстоятельствах...».

По травме истца, полученной от падения на территории завода, ответчик произвёл проверку и составил акт о несчастном случае на производстве. В соответствии с актом о тяжести производственной травмы, выданным Городской поликлиникой, травма относится к числу лёгких повреждений. При этом истец ссылался на тот факт, что в результате данного падения он получил увечье и теперь является инвалидом 3-й группы, вынужден ходить

с тростью. Однако материалами дела подтвердилось, что инвалидность истец получил в 2004 г. по общему заболеванию, то есть на момент получения истцом травмы он уже являлся инвалидом. Суд не удовлетворил заявленные исковые требования.

**В АКТЕ УКАЗЫВАЕТСЯ СТЕПЕНЬ ВИНЫ
СОТРУДНИКА В ПРОЦЕНТАХ, УСТАНОВЛЕННАЯ
ПО РЕЗУЛЬТАТАМ РАССЛЕДОВАНИЯ
НЕСЧАСТНОГО СЛУЧАЯ НА ПРОИЗВОДСТВЕ**

ЗЛОЙ УМЫСЕЛ?

Иногда работник может злоупотребить нормами закона и причинить вред вследствие умысла или по неосторожности. При этом вред, возникший вследствие умысла потерпевшего, возмещению не подлежит, а если грубая неосторожность самого потерпевшего содействовала возникновению или увеличению вреда, в зависимости от степени вины потерпевшего и причинителя вреда размер возмещения должен быть уменьшен.

Но для того, чтобы воспользоваться нормой, закреплённой в ст. 1083 ГК РФ, работодателю необходимо будет доказать, что вред возник след-

**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**

Андрей Комиссаров

руководитель коллегии адвокатов «Комиссаров и
Партнеры»

Нельзя сказать, что сообщение о выявлении нечистого на руку высокопоставленного сотрудника организации негативно повлияет на её деловую репутацию

Тема вороватых топов бесконечна (на днях «Роснефть» огласила арест своего топа с Сахалина), но в каждом случае стоит внимательно изучать этот «остаповский опыт».

— Почему Мираторг решил рассказать о проблеме, тогда как многие молчат?

— Очевидно, что дать однозначный ответ о причинах огласки ситуации с Юлией Аксёновой невозможно, поскольку подлинные мотивы известны только руководству компании. Нельзя сказать, что сообщение о выявлении нечистого на руку высокопоставленного сотрудника организации негативно повлияет на её деловую репутацию.

На это можно смотреть и с другой стороны: преступник выведен на чистую воду и более не сможет саботировать работу и причинять ущерб компании. Факт выявления преступления говорит о том, что служба безопасности предприятия успешно работает. Также это может стимулировать контрагентов к заключению новых контрактов, ведь предполагается, что нечистых на руку сотрудников в компании больше нет.

Вместе с тем есть все основания полагать, что Аксёнова сильно повздорил с руководством «Мираторга» и огласка была направлена в том числе и на её дискредитацию в глазах бизнес-сообщества. После столь громкого скандала ни одна серьёзная компания не примет Аксёнову не только на аналогичную, но и какую-либо иную ответственную должность.

Также можно сказать, что возникший общественный резонанс зачастую способствует скорейшему разрешению уголовного дела, поскольку правоохранительным органам значительно сложнее создавать волокиту в делах, привлекающих повышенное внимание прессы и общественности. Аналогичным образом обстоит ситуация и с коррупцией. Кроме того, широкая огласка может выступать и в качестве превентивной меры, направленной на предупреждение совершения аналогичных деяний другими сотрудниками компании.

«Мираторг» с завидной регулярностью сообщает прессе о своих сотрудниках, пойманных на воровстве или уличённых в мошенничестве и привлечённых за это к уголовной ответственности. Прессой были освещены следующие случаи преступлений в «Мираторге». В октябре 2016 года

сотрудник «Мираторга» осуждён за покушение на кражу мраморной говядины на сумму 8 847,22 рубля. В ноябре 2016 года бывший руководитель фермы «Акуличи», принадлежащей ООО «Брянская мясная компания» агрохолдинга «Мираторг», осуждён по ст. 159 УК РФ за махинации с зарплатой работников, работавших по гражданскому договору. В этот же период другой сотрудник «Мираторга» осуждён за кражу солнечной батареи стоимостью 11 тысяч рублей. В декабре 2016 года общественность узнала о трактористе «Брянской мясной компании», подразделения агрохолдинга

**ШИРОКАЯ ОГЛАСКА МОЖЕТ ВЫСТУПАТЬ
И В КАЧЕСТВЕ ПРЕВЕНТИВНОЙ МЕРЫ,
НАПРАВЛЕННОЙ НА ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ
СОВЕРШЕНИЯ АНАЛОГИЧНЫХ ДЕЯНИЙ
ДРУГИМИ СОТРУДНИКАМИ КОМПАНИИ**

«Мираторг», осуждённом за кражу нескольких катушек шпагата. В январе 2017 года была обнародована ситуация с водителем транспортной службы Трубчевского подразделения «Мираторга», осуждённым за махинации с путевыми листами. Ущерб «Мираторга» составил 28 тысяч рублей.

Это далеко не все случаи. При этом практически каждый материал, изобличающий преступников, содержит примерно одинаковые выводы: сотрудник потерял высокооплачиваемую стабильную работу в компании «Мираторг», либо отлично сработала служба безопасности «Мираторга», как, например, в сообщении о предотвращении ими «дерзкой кражи» 570 початков кукурузы. Очень напоминает обыкновенную рекламу, поэтому сообщение о деянии Юлии Аксёновой вполне может быть и своеобразной пиар-акцией.

Ущерб от преступления Аксёновой причинён в особо крупном размере, происшествие сейчас у всех на слуху. Оно получило довольно большой общественный резонанс, в отличие от сообщений о краже нескольких катушек верёвки или нескольких килограммов говядины. Конечно, сумма в 11 миллионов по московским меркам не является каким-то вопиющим случаем, да и для компании с уставным капиталом без малого два миллиарда рублей — это капля в море. Однако всё-таки это куда лучше, чем пиар на сообщениях о мелкой краже. Видимо, поэтому руководство «Мираторг» решило сообщить прессе о скандале, не дожидаясь разрешения уголовного дела.

— **Сможет ли Юля отбиться?**

— Без ознакомления с материалами уголовного дела дать какой-либо прогноз довольно трудно. Всё будет зависеть от доказательственной базы, которую удастся сформировать следствию, а также от профессионализма адвоката Юлии. Коррупционную составляющую также не стоит сбрасывать со счетов. Вместе с тем вероятность того, что она получит реальный срок, крайне мала. Граждане, осуждённые за преступления данной категории, чаще всего получают условный срок.

— **Смогут ли следователи доказать факт возможной коррупции?**

— В случае обвинительного приговора компания сможет взыскать с бывшего коммерческого директора всю сумму ущерба, причинённого преступлением, но вот получит ли «Мираторг» реальные денежные средства — вопрос спорный, поскольку в аналогичных случаях злоумышленники стараются оформлять имущество, добытое преступным путём, не на себя. Думается, что вопрос об окончательной правовой квалификации деяния Юлии пока остаётся открытым, поскольку злоупотребление полномочиями нередко сопровождается мошенническими действиями.

— **Кто виноват в случившемся и как не допускать подобного?**

— В сложившейся ситуации можно говорить о наличии вины сотрудников собственной безопасности «Мираторга», поскольку они должны сле-

дить и пресекать аналогичные ситуации. Вместе с тем нельзя говорить и об отсутствии вины непосредственного руководства Аксёновой: ведь именно они ошиблись, поставив её на эту должность, проявили доверие, предоставили большую свободу действий.

Многие крупные компании для предотвращения подобных ситуаций имеют в своем штате опытного полиграфолога и всё необходимое обо-

**ИНФОРМАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ, В ТОМ ЧИСЛЕ И
В ИНФОРМАЦИОННЫХ СИСТЕМАХ, ПОДЛЕЖАТ
ОБЯЗАТЕЛЬНОМУ УЧЁТУ И ЗАЩИТЕ КАК
МАТЕРИАЛЬНОЕ ИМУЩЕСТВО СОБСТВЕННИКА**

рудование. Сотрудники регулярно проходят проверки на полиграфе. Следует отметить, что такая проверка может быть произведена только с письменного согласия сотрудника. Лицо, в отношении которого проводится проверка, подвергается существенному психологическому давлению и физическому напряжению, что может негативно отразиться на здоровье. В связи с этим психофизиологическое исследование не может быть проведено в отношении беременных женщин и несовершеннолетних, а также в отношении лиц, у которых есть проблемы со здоровьем. Практика показывает, что большинство сотрудников соглашаются на проверку, а те, кто отказался, как правило, не задерживаются в компании.

— О чём обычно молчат акционеры? Или где и как персонал может подворовывать у своей компании по-крупному?

— Ни одна компания не застрахована от хищений, совершаемых должностными лицами. К самой распространённой схеме можно отнести заключение сделок с определёнными контрагентами за так называемый «откат». Его размер может варьироваться, но в среднем он составляет десять

процентов от цены договора. В группе риска, как правило, находятся менеджеры по продажам, закупкам и иные сотрудники, уполномоченные на поиск и избрание контрагентов.

Недобросовестные бухгалтеры также могут причинить крупный ущерб организации. Так, например, в одной из петербургских компаний, занимавшейся поставками турецких текстильных изделий в гипермаркеты,

**ГЛАВНЫЙ БУХГАЛТЕР, ПОЛЬЗУЯСЬ
СЛУЖЕБНЫМ ПОЛОЖЕНИЕМ И ДОВЕРИЕМ
РУКОВОДСТВА, ЗА ДВА ГОДА ВЫВЕЛ ИЗ
КОМПАНИИ ПОД РАЗНЫМИ ПРЕДЛОГАМИ
БОЛЕЕ СТА МИЛЛИОНОВ РУБЛЕЙ**

главный бухгалтер, пользуясь служебным положением и доверием руководства, за два года вывел из компании под разными предлогами более ста миллионов рублей. Также бухгалтеры имеют возможность совершать различные махинации с оплатой труда.

Нечистые на руку директора имеют возможность использовать как два приведённых способа, так и иные способы.

В качестве примера можно привести преступление, совершённое бывшим директором ООО «СЗА «Прессинформ», который в 2011 году сфальсифицировал решение участника общества о подписании с ним дополнительного соглашения к своему трудовому договору об увеличении оклада со 120 тысяч до 600 тысяч рублей. На основании фальшивого документа он издал соответствующий приказ о начислении и передал в бухгалтерию, где были внесены соответствующие изменения в штатное расписание. В общей сложности таким образом он украл у компании 8 751 810 рублей.

В 2013 году директор совершил новое преступление. Узнав, что один из учредителей решил выйти из общества и ему подлежала выплата действительной стоимости доли, директор поручил бухгалтеру открыть лицевой счёт на имя выходящего учредителя, после чего распорядился о перечислении стоимости доли на данный счёт. Однако деньгами воспользовался сам. Доступ к счёту так и не был предоставлен участнику общества. Таким образом директор украл у участника 300 тысяч рублей.

**АКТИВНЫЙ ПОИСК ВСЁ НОВЫХ ПРЕСТУПНЫХ
СХЕМ ИДЁТ В НОГУ С ИЗМЕНЯЮЩИМСЯ
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ, КОТОРОЕ ХОТЬ И
СТРЕМИТСЯ К СОВЕРШЕНСТВУ, НО НИКОГДА НЕ
БЫВАЕТ ИДЕАЛЬНЫМ**

В то же время указанный директор являлся и директором ООО «Союз-печать-Курьер». Понимая, что его махинации в первой организации раскрыты и он уже снят с должности, бывший директор отправился в банк, в котором был открыт расчетный счёт ООО «СЗА «Прессинформ», представился директором и отозвал у бухгалтера право первой подписи финансовых документов. Далее он перевёл денежные средства в размере 10 139 450 рублей на ООО «Союз-печать-Курьер», где всё ещё являлся директо-

**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**



Светлана Малютина

Выписки из решений судов

Решение Находкинского городского суда Приморского края по делу 2-1665/2014 ~ М-971/2014 от 04.06.2014

Таким образом, поскольку причиной смерти Х., умершего <дата>, является острый инфаркт миокарда, что также подтверждает медицинское свидетельство о смерти от <дата>, выданное ГБУЗ «Приморское краевое бюро судебно-медицинской экспертизы», то есть смерть Х. наступила не при исполнении трудовых обязанностей, не связана с производственной деятельностью или выполнением поручения работодателя, причинно-следственной связи между действиями работодателя и смертью Х. не имеется, суд не находит оснований для признания данного смертельного случая связанным с производством и возложения на ОАО «***» обязанности по составлению акта о расследовании несчастного случая по форме Н-1.

Решение Выксунского городского суда Нижегородской области 2-829/2014 ~ М-583/2014 от 09.04.2014

Доводы ответчика о том, что несчастный случай с <ФИО> произошел вследствие грубой неосторожности самого потерпевшего, поэтому требования истцов подлежат уменьшению в порядке ст. 1083 ГК РФ, суд находит необубедительными.

Грубая неосторожность <ФИО> могла иметь место в том случае, если работодатель создал все условия для безопасного проведения работ.

Исходя из принципа презумпции вины ответчика, доказательства того обстоятельства, что <ФИО> в процессе выполнения работ по рихтовке рельс при переходе на другое место был обеспечен предохранительным поясом в комплекте со страховочными приспособлениями (п. 3.3 Инструкции № ИОТ-11-2012), ответчик суду не предоставил (согласно акту № ** о несчастном случае, при разработке <ФИО1> проекта производства работ в нарушении требований ст. 212 ТК РФ, п. 17.1.6 ПОТ РО-14000-005-98, п. 2.4, должностной инструкции <ФИО> не указаны приёмы безопасной работы на высоте во время рихтовки рельс, а именно место и способ крепления предохранительными поясами).

Оснований для применения требований ст. 1083 ГК РФ по делу не имеется.

Решение Калининского районного суда г. Челябинска № 2-1689/2015 от 05.06.2015.

Само по себе понятие договора аутстаффинга предполагает обязанность исполнителя услуги (работодателя) предоставить заказчику услуги работников для выполнения работ в интересах заказчика.

Согласно этому договору заказчик получает возможность использовать труд работников исполнителя, не становясь по отношению к нему работодателем. Работодателем в данном случае в отношении работника остаётся исполнитель услуги.

Поскольку в отношении договора аутстаффинга отсутствует прямое нормативное урегулирование, к нему могут применяться общие положения, предусмотренные в главе 39 ст. 779-783 ГК РФ и иные нормативно-правовые акты <...>.

При оформлении договора аутстаффинга работник продолжает работать на прежнем месте и выполнять прежние обязанности, соответственно, и ответственность работодателя перед работником, в том числе за его жизнь и здоровье при исполнении трудовых обязанностей, остаются прежними.

Решение Октябрьского районного суда г. Белгорода по делу 2-4859/2014 ~ М-4534/2014 от 17.09.2014.

**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**

Вячеслав Рудич

Процедура сбора доказательств

**Только мелочное собирательство доказательств приводит компанию
к победе в трудовых спорах.**

После развала Советского Союза количество трудовых споров между работниками и работодателями в нашей стране возросло в несколько раз. Связано это не только с переходом к рыночной экономике, но и с возросшей юридической грамотностью населения и доступностью услуг квалифицированных юристов.

Доказать вину нерадивого работника сложно не только из-за обилия бюрократических формальностей, необходимости материального подтверждения установленных фактов, но и благодаря апелляционной, кассационной инстанции (а с недавних пор и Европейского суда по защите прав человека), зачастую имеющих кардинально противоположный взгляд на ситуацию.

В то же время, по статистике, суд принимает стороны истцов и ответчиков в трудовых спорах с равной частотой, поэтому доказать нечистоплотность вполне реально. Сразу отметим, что сформировать доказательственную базу намного сложнее, чем её развалить. Поэтому давайте на примере нескольких дел рассмотрим процедуру доказывания вины работника и выясним практические моменты применения трудового права.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ПРОДАВЦА

Рассмотрим решение № 2-117/2017 2-117/2017~М-67/2017 М-67/2017 от 20 июня 2017 г. по делу № 2-117/2017 Каменского районного суда Свердловской области. Найти дело можно в базе судебных и нормативных актов РФ.

Кратко изучив фабулу дела, выясняем, что в ходе инвентаризации в магазине была выявлена недостача. Продавцы соглашались с доводами истца отказались и пояснили, что указанная недостача сформировалась из просроченного и битого товара, то есть по не вине работника. Представитель истца, предприятия, пояснил, что продавцы реализовывали недостающую продукцию в долг или рассрочку и по сей день не получили за неё оплату. Продажа товаров в рассрочку была прямо запрещена подписанными с работниками трудовыми договорами.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР С СОТРУДНИКОМ

Полная материальная ответственность (далее — ПМО) сотрудника относительно предоставленной в распоряжение продукции — ключевой момент рассмотрения подобных дел (п. 2 ч. 1 ст. 243 ТК РФ).

Одно из главных доказательств, представленных суду, это договоры с ответчиками, составленные в простой письменной форме, в которых устанавливалась ПМО. Напомним, кодекс оговаривает возложение на сотрудника ПМО лишь при наличии соглашения в письменном виде с собственником имущества, которое содержит норму о ПМО. Таким образом, привлечь работника, устроенного без трудового договора либо с договором без надлежащей формулировки, к ответственности будет проблематично.

Совет: верить имуществу неустроенному / устроенному без надлежащего договора работнику нельзя!

Согласно ч. 1 ст. 244 ТК РФ договоры, предполагающие полную компенсацию собственнику имущества суммы ущерба, причинённого сотрудником или коллективом сотрудников, то есть соглашения о ПМО, могут составляться с лицами, достигшими совершеннолетия и непосредственно ведающими либо обслуживающими указанные товарно-материальные ценности (далее — ТМЦ), в том числе денежные средства.

При получении лицом полной гражданской правоспособности и дееспособности раньше наступления совершеннолетия заключать с ним соглашение о ПМО возможно. Но в этом случае необходимо затребовать у лица доказательства (заверенные его подписью с письменным пояснением) того, что оно обрело полную гражданскую дееспособность раньше срока.

Трудовой кодекс Российской Федерации предусматривает также ссылку на список должностей сотрудников и должностных лиц, соглашения о ПМО с которыми заключать правомерно. Сам перечень же, как и типовые соглашения, закрепляется соответствующим подзаконным нормативно-правовым актом. В соответствии с первым разделом Перечня (Постановление от 31.12.2002 № 85 Правительства РФ), товароведы, продавцы не-

зависимо от специальности, а также сотрудники, выполняющие подобные функции, подпадают под критерий должностей, с которыми возможно заключение договоров о ПМО.

Таким образом, в списке могут указываться не только продавцы, товароведы, зав. складскими помещениями, но и любые иные сотрудники с релевантными функциями: менеджер по продажам, непосредственно обслуживающий товар, инкассатор и т.д. Кроме того, подобные договоры можно заключать со старшими и главными специалистами, в подчинении которых находятся указанные работники.

Совет: обязательно заключаем договор о ПМО с начальником подразделения, в подчинении которого есть ответственное лицо.

Упомянем также разъяснение Пленума Верховного Суда РФ № 52 от 16.11.2006, в котором затрагивается вопрос правильного применения судами общей юрисдикции материального права в сфере трудовых отношений касательно причинения сотрудниками компаний материального ущерба. Здесь много интересного, мы обязательно к нему вернёмся, а сейчас рассмотрим несколько ключевых моментов:

Бремя доказательства вины работника возлагается на собственника имущества — работодателя. В частности, необходимо доказать:

- противоправность поведения лица;
- отсутствие исключаящих вину обстоятельств (ст. 239ТК РФ);
- вину сотрудника в понесённых убытках;
- причинно-следственную связь между предыдущими пунктами;
- соблюдение законодательных норм при составлении и подписании соглашения с продавцом;
- размер понесённых убытков.

Обширный перечень. Но узкое горлышко доказательственной базы — это второй, третий и четвёртый пункты. Ниже мы рассмотрим фабулу, где

доказательственная база истца развалилась из-за недостаточного внимания к этим нюансам.

Отметим также, что в соответствии со ст. 245 ТК РФ, если чётко разграничить вину каждого из коллектива работников невозможно, ответственность может возлагаться на бригаду с последующим равным долевым разделением суммы на каждого из физических лиц. В этом случае собственник

**СУДЫ ЧАСТО ОПУСКАЮТ ОТСУТСТВИЕ
У РАБОТОДАТЕЛЯ ДОКАЗАТЕЛЬСТВА
ОТЧУЖДЕНИЯ ИМУЩЕСТВА, А НЕДОСТАТОЧНО
ПОДКОВАННЫЕ ОТВЕТЧИКИ НЕ АПЕЛЛИРУЮТ К
УКАЗАННОМУ ФАКТУ**

имущества заключает письменный договор со всеми членами коллектива. И если один из членов коллектива желает снять с себя ответственность, он обязан предоставить пояснения и доказательства того, что он не входил в группу лиц, в отношении которой устанавливается причастность к ущербу.

УСТАНОВЛЕНИЕ ФАКТА НЕДОСТАЧИ

Активы и обязательства юридических лиц всех форм собственности подлежат инвентаризации в порядке, обозначенном Законом № 402-ФЗ от 06.12.2011 «О бухгалтерском учёте». В процессе инвентаризации должно быть выявлено фактическое наличие ТМЦ и его совпадение либо расхождение с информацией регистров бухгалтерского учёта.

Недостача — это расхождение в данных, указанных в бухгалтерских ведомостях и регистрах, с фактическим наличием имущества на складе или объекте лица. Для установления факта недостачи необходимо достовер-

ное подтверждение наличия ТМЦ на определённую дату. Суд также обязан установить факт того, то данное имущество не было отчуждено, передано либо списано с баланса предприятия, для чего работодателю зачастую необходимо предоставить оборотно-сальдовую ведомость либо иные бухгалтерские регистры.

**БЫВАЛИ СЛУЧАИ, КОГДА НЕ
ЗАИНТЕРЕСОВАННОЕ В ВЫИГРЫШЕ
РАБОТОДАТЕЛЕМ ДЕЛА ЛИЦО УМЫШЛЕННО
ДАВАЛО ПОКАЗАНИЯ, КОТОРЫЕ РАЗРУШАЛИ
ДОКАЗАТЕЛЬСТВЕННУЮ БАЗУ**

Но суды часто опускают отсутствие у работодателя доказательства отчуждения имущества, а недостаточно подкованные ответчики не апеллируют к указанному факту.

Совет: необходимо доказать, что имущество не было отчуждено балансодержателем.

В данном случае ответственные лица подписали расписки о том, что все бухгалтерские документы, в том числе касающиеся отчуждения имущества, были сданы в бухгалтерию. После они подписали ведомость о проведении инвентаризации без претензий, что и послужило доказательством того, что имущество не выбывало из владения работодателя.

Доказательством инвентаризации могут быть акты, сличительные ведомости, описи с подписью ответственного лица. Сроки проведения и порядок инвентаризации, кроме случаев обязательного проведения, определяются руководителем балансодержателя. Порядок её проведения

регулируется Методическими указаниями № 49 от 13.06.1995, утверждёнными Приказом Министерства финансов РФ.

Отметим также, что лицо или группа лиц, чьи подписи стоят в инвентаризационном документе, могут быть привлечены в судебный процесс в качестве свидетелей. Бывали случаи, когда не заинтересованное в выигрыше работодателем дела лицо умышленно давало показания, которые

**СТОИМОСТЬ ИМУЩЕСТВА, ВЫБЫВШЕГО ИЗ
ВЛАДЕНИЯ ВСЛЕДСТВИЕ НЕДОСТАЧИ, ДОЛЖНА
БЫТЬ СНИЖЕНА НА УРОВЕНЬ НОРМАЛЬНОГО
ИЗНОСА И АМОРТИЗАЦИИ В СООТВЕТСТВИИ СО
СТАНДАРТАМИ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЁТА**

разрушали доказательственную базу. И это не обязательно ложные показания. Достаточно рассказать, что инвентаризация была проведена с нарушением одного из многих требований Методики.

Совет: проводить инвентаризацию должны только доверенные лица.

Действующее законодательство позволяет заключить с лицом, проводящим инвентаризацию соглашение, которое сделает невозможным дачу заведомо невыгодных показаний в отношении работодателя.

В данном случае ответчики не опровергали результаты проведения инвентаризации и не предоставляли пояснений и доказательств нарушений в ходе её проведения. Вследствие этого суд имел полное право признать, что вина ответчиков установлена, а наличие прямо понесённых убытков доказано.

Сразу отметим, что согласно разъяснению Пленума Верховного Суда РФ и ст. 238 ТК РФ работодатель может рассчитывать только на компенсацию прямых фактически установленных убытков, которые равны сумме уменьшения наличных денежных средств, утери или повреждения имущества. То есть моральная компенсация, упущенная выгода, вред, нанесённый репутации и подобные расходы не принимаются во внимание.

Более того, стоимость имущества, выбывшего из владения вследствие недостачи, должна быть снижена на уровень нормального износа и амортизации в соответствие со стандартами бухгалтерского учёта.

ОБСТОЯТЕЛЬСТВА, ИСКЛЮЧАЮЩИЕ НАКАЗАНИЕ

В решении Кировоградского городского суда Свердловской области по делу № 2-320/2017 от 1 июля 2017 г. работодатель пытался доказать вину начальника лаборатории, которому было вверено имущество, в том числе в виде драгоценных материалов.

Начальник лаборатории пришла на должность взамен ушедшей в декрет сотрудницы и подписала документ о принятии товарно-материальных ценностей, числящихся на ней, без проведения инвентаризации. То есть формально. Инвентаризация не проводилась отчасти из-за того, что предыдущий работник не был уволен и формально числился на предприятии. Беда лишь в том, что вверенное ему имущество фактически перешло в ведение другого лица, а значит, инвентаризация остатков в этом случае обязательна.

В ходе рассмотрения дела несколько свидетелей показали, что фактической инвентаризации подверглась лишь часть имущества: остатки, используемые в работе. Изделия, не находящиеся в работе, содержались в замкнутом сейфе, который подвергся плановому ремонту.

В результате ответчик с лёгкостью доказал, что у работодателя нет документов, подтверждающих фактическое наличие товарно-материальных ценностей на момент вступления ответчика в должность. Также работодатель не смог доказать причину недостачи и период, за который драго-

ценные материалы исчезли, а значит, субъективная сторона трудового правонарушения отсутствует. Кроме того, сейф, в котором хранились (или предположительно хранились) ТМЦ, не мог быть открыт ответчиком из-за неисправности, что исключает вину работника.

Совет: проводить инвентаризацию при увольнении работников нужно обязательно. Равно как и при приёме новых сотрудников.

**РАБОТОДАТЕЛЬ НЕ СМОГ ДОКАЗАТЬ ПРИЧИНУ
НЕДОСТАЧИ И ПЕРИОД, ЗА КОТОРЫЙ
ДРАГОЦЕННЫЕ МАТЕРИАЛЫ ИСЧЕЗЛИ, А
ЗНАЧИТ, СУБЪЕКТИВНАЯ СТОРОНА ТРУДОВОГО
ПРАВОНАРУШЕНИЯ ОТСУТСТВУЕТ**

На практике уходящие с предприятия работники подписывают обходной лист, в котором должна быть виза контрольно-ревизионного бухгалтера, сличающего материальные остатки. В случае допущения ошибки ответственность можно возложить на такое лицо.

ДОКАЗАТЕЛЬСТВО ВИНЫ СОТРУДНИКА

В Постановлении Президиума Верховного Суда РФ есть ещё один интересный случай — дело судебного участка № 1 города Новоуральска. Фабрика дела самая заурядная: недостача в магазине и попытка взыскания с ответственного сотрудника суммы убытков.

В ходе рассмотрения дела работодатель не подтверждал наличие или отсутствие вины работника в недостаче, а лишь доказывал факт её установления, предоставлял соответствующий договор и просил взыскать с лица

денежные средства. Отметим, что, кроме данного работника, на участке работали также другие сотрудники, имевшие непосредственный доступ к выбывшим из владения работодателя товарно-материальным ценностям.

Таким образом, суд отказал истцу в удовлетворении иска по причине недоказанности вины ответчика и отсутствия подтверждающих сумму ущерба от действия работника документов. То есть презумпция невиновности действует и в данной категории дел — работодатель обязан доказать вину, а не работник обратное.

УГОЛОВНОЕ ДЕЛО И ПОЛИЦИЯ

При установлении факта недостачи в крупных и особо крупных размерах работодатель обязан заявить в полицию о факте обнаружения преступления. Во-первых, помощь в установлении фактов деяния руководству предприятия не помешает, во-вторых, допрашиваемые лица оказываются более сговорчивыми при общении с сотрудниками правоохранительных органов.

Но ожидать 100%-ых результатов от работников полиции не стоит. Например, в деле о хищении драгоценных металлов, описанном выше, установить лицо, совершившее преступление, не удалось.

ПРИЧИНЕНИЕ ВРЕДА В ХОДЕ ДТП

Ещё один часто встречающийся прецедент — дорожно-транспортное происшествие по вине сотрудника компании. Как и в предыдущем случае, наличие трудового договора между работником и работодателем обязательно, но устанавливать полную ответственность в нём не нужно.

Напомним, что в Обзоре судебной практики Верховного Суда РФ за IV квартал 2009 г. суд чётко определил, что водители не подпадают под категорию работников с ПМО, поэтому, закрепив такую обязанность в договоре, будьте готовы, что суд признает её не соответствующей действующему законодательству.

В данном случае работодатель может сослаться на ст. 243 ТК РФ, в частности причинение ущерба имуществу балансодержателя в результате административного проступка. В деле, которое приводил Верховный Суд в качестве прецедента, работник доказал, что не является лицом, которое несёт полную ответственность, поэтому к нему может быть применено взыскание лишь в размере среднего месячного заработка.

**СУД ОТКАЗАЛ ИСТЦУ В УДОВЛЕТВОРЕНИИ
ИСКА ПО ПРИЧИНЕ НЕДОКАЗАННОСТИ ВИНЫ
ОТВЕТЧИКА И ОТСУТСТВИЯ ПОДТВЕРЖДАЮЩИХ
СУММУ УЩЕРБА ОТ ДЕЙСТВИЯ РАБОТНИКА
ДОКУМЕНТОВ**

Факт установления административного проступка будет установлен сотрудниками ГИБДД, как это произошло в деле № 2-1482/2017 Зеленодольского городского суда Республики Татарстан.

В такой категории споров важно доказать сумму фактически понесённого ущерба, поэтому придётся обратиться к услугам оценщика. Ответчик может оспорить заключение эксперта, в таком случае экспертную организацию назначит суд. Обязанности по оплате услуг привлечённых органи-

**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**

Александр Чакински

Не виновен? Восстановить на работе!

Существует случаи, когда прекращение трудового договора не зависит от воли как работодателя, так и работника. Одним из таких случаев является недостаточное почтение работника к Уголовному кодексу, в результате чего он становится сначала подозреваемым, а затем и обвиняемым. Но, как известно, «советский (и, конечно же, российский) суд — самый гуманный суд в мире». Поэтому работника могут и оправдать. Как в этом случае восстановить его на работе?

Читайте об этом далее.

СОБЛЮДАЕМ ПОРЯДОК УВОЛЬНЕНИЯ ПРИ ОСУЖДЕНИИ К НАКАЗАНИЮ И ВСТУПЛЕНИИ ПРИГОВОРА СУДА В ЗАКОННУЮ СИЛУ

Вначале скажем несколько слов о том, как правильно уволить осуждённого сотрудника.

Прежде всего не надо спешить и расторгать трудовой договор сразу после того, как работника арестовали и взяли под стражу. Необходимо дождаться не просто осуждения сотрудника российским судом, **а именно вступления приговора суда в законную силу**. Это произойдёт либо в случае, если в течение десяти дней приговор суда первой инстанции не будет обжалован, либо если суд апелляционной инстанции признает вынесенный приговор законным, обоснованным и справедливым. В противном случае придётся компенсировать работнику вынужденный прогул.

Далее из приговора суда и назначенного наказания **должна прямо вытекать невозможность продолжения с работником трудовых отношений**. Любая трудовая деятельность невозможна, если сотруднику назначено наказание в виде ареста, лишения свободы на определённый срок либо пожизненного лишения свободы.

Но иногда возможность увольнения работника в связи с приговором суда, вступившего в законную силу, зависит от выполняемой им работы. Это происходит в случае, если назначено наказание в виде лишения права занимать должности на государственной службе, в органах местного самоуправления или заниматься определённой профессиональной или иной деятельностью (педагогической, связанной с управлением транспортными средствами и т. п.). В связи с этим приведём интересный пример.

Л.А.Г. обратился в суд с иском к открытому акционерному обществу «Российские железные дороги» (далее — ОАО «РЖД»), филиалу ОАО «РЖД», эксплуатационному локомотивному депо о признании незаконным приказа об увольнении, о восстановлении на работе

В обоснование заявленных требований Л.А.Г. указал, что 4 февраля 2014 г. был принят на работу в качестве помощника машиниста электровоза в локомотивное эксплуатационное депо станции Р. ОАО «РЖД».

Приговором мирового судьи судебного участка № 45 судебного района г. Лесозаводска и Лесозаводского района Приморского края от 26 октября 2015 г. он был признан виновным в совершении преступления, предусмо-

**НЕОБХОДИМО ДОЖДАТЬСЯ НЕ ПРОСТО
ОСУЖДЕНИЯ СОТРУДНИКА РОССИЙСКИМ
СУДОМ, А ИМЕННО ВСТУПЛЕНИЯ ПРИГОВОРА
СУДА В ЗАКОННУЮ СИЛУ**

ренного статьёй 264.1 Уголовного кодекса Российской Федерации, ему было назначено наказание в виде обязательных работ на срок 240 часов с лишением права занимать должности и заниматься деятельностью, связанной с управлением транспортными средствами, на срок три года.

Истец считает увольнение незаконным, поскольку в приговоре мирового судьи не указано, что ему запрещается заниматься определённой деятельностью, в рамках которой он осуществляет трудовую функцию, а должность помощника машиниста электровоза не предусматривает права управления электровозом.

Суд первой инстанции отказал истцу. Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Приморского краевого суда от 10 мая 2016 г. решение суда первой инстанции отменено, по делу принято новое решение, которым исковые требования Л.А.Г. удовлетворены частично. Признан незаконным приказ от 2 декабря 2015 г. № 433 об увольнении Л.А.Г.

Представитель ОАО «РЖД» обратилась в Верховный Суд Российской Федерации с кассационной жалобой.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы кассационная жалоба с делом была передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ нашла жалобу подлежащей удовлетворению, поскольку имеются основания для отмены в кассационном порядке обжалуемого судебного постановления.

Разрешая спор и отказывая Л.А.Г. в удовлетворении исковых требований, суд первой инстанции исходил из того, что занимаемая им должность помощника машиниста электровоза отнесена к профессиям, непосредственно связанным с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств, утверждённым Постановлением Правительства РФ от 19 января 2008 г. № 16, а назначенное Л.А.Г. по приговору суда дополнительное наказание в виде лишения права занимать должности и заниматься деятельностью, связанной с управлением транспортными средствами, исключает продолжение его работы в той же должности, вследствие чего пришёл к выводу о законности увольнения Л.А.Г. в связи с осуждением работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу.

При этом суд со ссылкой на п. 11 ч. 1 ст. 1 Федерального закона от 9 февраля 2007 г. № 16-ФЗ «О транспортной безопасности» указал, что **законодателем не ограничены виды транспортных средств при исполнении уголовного наказания в виде запрета на занятие деятельностью, связанной с управлением транспортными средствами.**

Отсутствие у Л.А.Г. свидетельства на право управления электровозом с учётом занимаемой им должности помощника машиниста электровоза, которая непосредственно связана с управлением и движением поездов, само по себе для применения такого вида дополнительного наказания, как

лишение права занимать должности и заниматься деятельностью, связанной с управлением транспортными средствами, а также отсутствие возможности продолжать работу по должности помощника машиниста электровоза значения не имеют.

Поскольку Л.А.Г. занимал должность помощника машиниста электровоза, которая непосредственно связана с управлением и движением железнодорожного транспорта, а лишение его по приговору суда права занимать должности и заниматься деятельностью, связанной с управлением транспортными средствами, исключает возможность продолжения им прежней работы, суд первой инстанции пришёл к правильному выводу о том, что у работодателя имелись основания для прекращения с Л.А.Г. трудового договора и его увольнения. Поэтому решение суда первой инстанции следует оставить в силе (Определение Верховного Суда РФ от 06.03.2017 № 56-КГ16-46).

Следует также отметить, что **из назначения некоторых видов наказаний не следует необходимость прекращения выполнения работником своих трудовых обязанностей**. Если в качестве наказания ему назначены исправительные работы, то отбывает он его непосредственно по месту своей работы, а из его заработной платы в доход государства удерживается некоторая её часть (от 5 до 20 %).

О прекращении трудового договора в соответствии с ч. 4 ст. 83 ТК РФ (осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу) составляется и издаётся соответствующий приказ (последним днём работы является вступление приговора в законную силу). В приказе обязательно должна быть отметка о том, что ознакомить работника с ним невозможно, так как он отбывает наказание в соответствии с приговором суда, который вступил в законную силу (ч. 1 ст. 84.1 ТК РФ).

Соответствующая запись о прекращении трудового договора в соответствии с ч. 4 ст. 83 ТК РФ заносится в трудовую книжку работника. Она высылается почтой на адрес работника, указанный в трудовом договоре

(если нет письменного заявления работника о том, чтобы трудовую книжку выслали по определённому адресу).

Заработная плата и премии, причитающиеся сотруднику, переводятся на его расчётный счёт. Если в организации денежные средства выплачиваются через кассу, то сотрудник может получить деньги только после предъявления им соответствующего требования о расчёте, сделанного им в письменном виде.

ОТМЕНЯЕМ ПРИКАЗ ОБ УВОЛЬНЕНИИ

Итак, приговор вступил в законную силу, но вышестоящий суд его отменил. Необходимо восстанавливать сотрудника на работе...

Прежде всего, отметим, что основанием для восстановления на работе побывавшего под следствием и судом работника является прекращение уголовного преследования **только по реабилитирующим основаниям**, к которым и относится вынесение оправдательного приговора. Если работник, например, попал под амнистию или уголовное дело закончено в связи с примирением сторон, то права на восстановление на прежней работе у него не возникает.

Островский межрайонный прокурор в интересах неопределённого круга лиц обратился с иском, уточнённым в порядке ст. 39 ГПК РФ, к МБОУ «***» о возложении обязанности по расторжению трудового договора с педагогом школы.

В обоснование требований указал, что в ходе прокурорской проверки деятельности МБОУ «***» МО установлено, что С., работающая в должности учителя, подвергалась уголовному преследованию за совершение преступления, предусмотренного ч. 1 ст. 116 УК РФ, которое относится к числу преступлений против жизни и здоровья и в силу ст. 351.1 ТК РФ является ограничением на занятие трудовой деятельностью в сфере образования несовершеннолетних.

Суд первой инстанции требования прокурора поддержал.

В апелляционной жалобе С. просила об отмене решения суда.

Апеллятор посчитал не основанным на законе вывод суда о том, что С. подвергалась уголовному преследованию за преступление против жизни и здоровья, в связи с чем для неё установлен запрет на занятие педагогической деятельностью, поскольку уголовное дело в отношении её прекращено по основанию ч. 2 ст. 20 УПК РФ — за примирением сторон, что в силу Положения о едином порядке регистрации уголовных дел и учёта преступлений относится к реабилитирующим основаниям.

ЕСЛИ РАБОТНИК, НАПРИМЕР, ПОПАЛ ПОД АМНИСТИЮ ИЛИ УГОЛОВНОЕ ДЕЛО ЗАКОНЧЕНО В СВЯЗИ С ПРИМИРЕНИЕМ СТОРОН, ТО ПРАВА НА ВОССТАНОВЛЕНИЕ НА ПРЕЖНЕЙ РАБОТЕ У НЕГО НЕ ВОЗНИКАЕТ

Проверив материалы дела, судебная коллегия апелляционного суда нашла решение суда первой инстанции правильным.

Постановляя решение, суд первой инстанции пришёл к правильному выводу о том, что **прекращение уголовного дела на основании ч. 2 ст. 20 УПК РФ — за примирением сторон, не является реабилитирующим основанием**. Право граждан на реабилитацию и порядок его реализации предусмотрены в нормах гл. 18 УПК РФ. К числу лиц, указанных в ч. 2, 2.1 ст. 133 УПК РФ, С. не относится, в связи с чем права на реабилитацию у неё не возникло. Следовательно, уголовное преследование в отношении С. прекращено по не реабилитирующим основаниям.

Ссылки апелляционной жалобы на п. 2.13 Положения о едином порядке регистрации уголовных дел и учёта преступлений являются неубедитель-

ными. Порядок уголовного судопроизводства на территории Российской Федерации, в том числе восстановление прав и свобод лица, незаконно или необоснованно подвергнутого уголовному преследованию, устанавливается уголовно-процессуальным законодательством (Апелляционное определение Псковского областного суда от 03.12.2013 по делу № 33-1866/2013).

**ЕСЛИ ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ ПОСЛЕ
УВОЛЬНЕНИЯ СОТРУДНИКА ИЗМЕНИЛОСЬ
И СООТВЕТСТВУЮЩАЯ ДОЛЖНОСТЬ В
НЁМ ОТСУТСТВУЕТ, ТО РАБОТОДАТЕЛЬ ВСЁ
РАВНО ОБЯЗАН ВОССТАНОВИТЬ УВОЛЕННОГО
СОТРУДНИКА НА РАБОТЕ**

Общим алгоритмом правильных действий по восстановлению на работе сотрудника после вынесения ему оправдательного приговора является следующий. Отменяется приказ об увольнении, издаётся приказ о восстановлении сотрудника на работе, при этом аннулируются соответствующие записи в трудовой книжке и личной карточке, изменяется табель учёта рабочего времени, приказ о восстановлении на работе доводится до сведения оправданного сотрудника, и ему выплачиваются денежные средства за вынужденный прогул в размере утраченного среднего заработка.

Если штатное расписание после увольнения сотрудника изменилось и соответствующая должность в нём отсутствует, то работодатель всё равно обязан восстановить уволенного сотрудника на работе. При этом следует либо ввести соответствующие изменения в штатном расписании, либо утвердить новое штатное расписание.

Если работник ознакомлен с соответствующими приказами, **но отказывается приступить к выполнению своих трудовых обязанностей, то работодатель может начать процедуру увольнения сотрудника за прогул.**

Для того чтобы работодатель не попал «под санкции», **необходимо восстановить сотрудника на прежней должности в разумный срок — на следующий рабочий день после вынесения судом решения.**

РАБОЧЕЕ МЕСТО УЖЕ ЗАНЯТО. КАК БЫТЬ?

Работу кому-то выполнять надо. Поэтому бывает так: пришёл оправданный восстанавливаться на работу, а на его месте уже другой трудовые функции выполняет. Как правильно поступить в этом случае?

К сожалению, работника, который был принят на место восстанавливаемого, придётся уволить. Но при этом сначала новому работнику необходимо предложить возможные варианты перевода на другую работу. Если он отказывается от них, то трудовой договор с ним прекращается с выплатой увольняемому выходного пособия в размере среднего заработка за две недели.

ПРАВИЛЬНО ОФОРМЛЯЕМ ДОКУМЕНТЫ ПРИ ВОССТАНОВЛЕНИИ НА РАБОТЕ

Как и любой трудовой процесс, восстановление на работе требует правильного документального оформления.

Прежде всего запись об увольнении в трудовой книжке признаётся недействительной. В неё вносится соответствующая запись: «Запись за номером... недействительна, восстановлен на прежней работе».

Если работник посчитает свою трудовую книжку безнадежно испорченной даже аннулированной записью, то он имеет право потребовать выдать её дубликат без недействительной записи (п. 33 Правил ведения и хранения трудовых книжек, утверждённых Постановлением Правительства РФ

от 16.04.2003 № 225). В этом случае на титульном листе прежней трудовой книжки делается пометка: «Взамен выдан дубликат серия..., номер...», а на титульном листе новой трудовой книжки делается надпись: «Дубликат».

В личную карточку сотрудника также вносятся соответствующие исправления. Запись об увольнении зачёркивается, а в раздел «Дополнительные сведения» вносится запись о том, что работник восстановлен по решению

**ВРЕМЯ ВЫНУЖДЕННОГО ПРОГУЛА
ВКЛЮЧАЕТСЯ В ОБЩИЙ СТАЖ РАБОТЫ И
УЧИТЫВАЕТСЯ ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ ПРАВА НА
ЕЖЕГОДНЫЙ ОПЛАЧИВАЕМЫЙ ОТПУСК**

суда. При этом время вынужденного прогула включается в общий стаж работы и учитывается при определении права на ежегодный оплачиваемый отпуск в таблице учёта рабочего времени.

Выплаты за время вынужденного прогула производятся одновременно с изданием приказа об отмене увольнения.

**СРОК ОБРАЩЕНИЯ К РАБОТОДАТЕЛЮ О ВОССТАНОВЛЕНИИ
НА РАБОТЕ ДОЛЖЕН БЫТЬ СОБЛЮДЁН**

Работодатель может не знать о том, что его бывший сотрудник оправдан. В этом случае, как правило, сотрудник обращается к своему «бывшему хозяину» с требованием о восстановлении на работе самостоятельно. Следует отметить, что законодательно определён срок, в течение которого бывший сотрудник может обратиться к работодателю. В соответствии с п. 5 «Положения о порядке возмещения ущерба, причинённого граждани-

ну незаконными действиями органов дознания, предварительного следствия, прокуратуры и суда», утверждённого действующим Указом Президиума Верховного Совета СССР от 18 мая 1981 г., он равен **трём месяцам с момента вступления в законную силу оправдательного приговора.**

Точное определение дня обращения сотрудника о восстановлении на работе имеет значение для принятия работодателем положительного или отрицательного решения. Так, дело о восстановлении на работе, взыскании платы за время вынужденного прогула, о выдаче дубликата трудовой книжки было направлено на новое рассмотрение, так как судом первой инстанции нарушены нормы материального и процессуального права. Юридически значимым по делу является, подлежало установлению судом и должно было быть поставлено на обсуждение сторон следующее обстоятельство: когда (в день получения у работодателя трудовой книжки или в иной день) П.А.М. обратилась в ООО «***» по вопросу предоставления ей прежней работы, представив документ, подтверждающий статус реабилитированного лица. Это обстоятельство осталось неустановленным, хотя это имеет значение для правильного определения времени, с которого возникает ответственность работодателя (Кассационное определение Сахалинского областного суда от 14.02.2012 по делу № 33-280/2012).

Обращение сотрудника к работодателю о восстановлении на работе должно иметь документальное подтверждение.

С. обратился в суд с иском к ГУВД по Санкт-Петербургу и Ленинградской области о восстановлении в должности и на службе в органах МВД, ссылаясь на то, что ранее проходил службу в должности оперуполномоченного уголовного розыска 78 отдела милиции УВД Центрального района, был уволен из органов МВД в связи с вынесением в отношении него обвинительного приговора. Поскольку Определением Верховного Суда РФ указанный приговор был отменён и уголовное преследование в отношении него прекращено за отсутствием в действиях состава преступления, истец обратился к ответчику с заявлением о восстановлении в должности и на службе, однако в приёме на службу ему было отказано, в связи с чем

он был вынужден обратиться в суд за восстановлением своего трудового права.

В ходе судебного разбирательства истец просил восстановить ему срок для обращения в органы МВД для восстановления на службе, ссылаясь на то, что указанный срок был пропущен им по уважительной причине, которой является устный характер первоначальных обращений к ответчику о восстановлении на службе.

**ДОВОДЫ ИСТЦА О ТОМ, ЧТО С ТРЕБОВАНИЯМИ
О ВОССТАНОВЛЕНИИ НА СЛУЖБЕ ОН
ОБРАЩАЛСЯ СРАЗУ ЖЕ ПОСЛЕ ПОЛУЧЕНИЯ
ОПРЕДЕЛЕНИЯ ВС РФ В ДЕКАБРЕ 2007 Г.
В УСТНОМ ПОРЯДКЕ, НЕ НАШЛИ СВОЕГО
ПОДТВЕРЖДЕНИЯ В ХОДЕ СУДЕБНОГО
РАЗБИРАТЕЛЬСТВА**

Решением Калининского районного суда Санкт-Петербурга от 30 ноября 2009 г. С. было отказано в удовлетворении заявленных требований.

**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**

Спасение банков за счёт топ-менеджеров: анализ, перспективы, последствия

...Термин «санация» происходит от латинского «sanatio», то есть «лечение» или «оздоровление». Применительно к бизнесу санация — это проведение различных мероприятий по восстановлению платёжеспособности компании с целью избежать в ближайшем будущем наступления банкротства.

Методы проведения санации многообразны, в том числе к ним можно отнести перестройку структуры предприятия, сокращение штата работников, реструктуризацию кредиторской задолженности и прочие.

В любом случае сама по себе процедура санации несёт определённые риски и неудобства для владельцев бизнеса и работников, но, по крайней мере, есть надежда, что компания продолжит свою деятельность после проведения оздоровительных процедур...



Светлана Львова

адвокат, кандидат юридических наук

«Экспроприация экспроприаторов», или сага об изъятии премий работников «повисших» банков

Мои доверители — держатели кредитных нот банка «Траст» — очень хорошо помнят события декабря 2014 года, когда законодатель установил правило о прекращении обязательств санлируемого банка по субординированным займам. В один миг, после списания сумм субординированных займов, 7 выпусков кредитных нот банка «Траст» превратились в фантики, а держатели кредитных нот — в держателей фантиков. В общей сложности держатели кредитных нот — вчерашние вкладчики — потеряли более 16 млрд рублей. При этом за превращение их из вкладчиков банка в держателей кредитных нот рядовые сотрудники банка, выступающие в роли продавца или консультанта (как указывается в одном из информационных писем банка), получали премию в размере 0,09 % от суммы сделки по приобретению кредитных нот. Сколько получал топ-менеджмент банка в качестве вознаграждения — документ, имеющийся в материалах многочисленных гражданских дел, рассмотренных Басманным районным судом, таких данных не содержит.

НЕ ПРОШЛО И ТРЁХ ЛЕТ...

Именно на банке «Финансовая Корпорация Открытие», который выступал в качестве инвестора для проведения санации банка «Траст» были отработаны другие нововведения законодателя — действия Федерального закона от 01.05.2017 № 84-ФЗ, направленные на совершенствование процедур предупреждения несостоятельности (банкротства) кредитных организаций.

Как известно, этим Федеральным законом внесены поправки в ряд федеральных законов:

- «О банках и банковской деятельности» от 02.12.1990 № 395-1,
- «Об инвестиционных фондах» от 29.11.2001 № 156-ФЗ,
- «О Центральном банке Российской Федерации (Банке России)» от 10.07.2002 № 86-ФЗ,
- «О несостоятельности (банкротстве)» от 26.10.2002 № 127-ФЗ,

- в Трудовой Кодекс РФ.

Самое неприятное изменение для топ-менеджмента банков — это изменение, содержащееся в подп. 4 п. 12 ст. 189.49 Федерального Закона № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)», которое предусматривает прекращение обязательств банка перед лицами, занимающими должности единоличного исполнительного органа, его заместителей, членов коллегиального исполнительного органа, главного бухгалтера, заместителя главного бухгалтера банка, руководителя, главного бухгалтера филиала банка, членов совета директоров (наблюдательного совета) банка, и контролирующими банк лицами по кредитам, займам, депозитам и иным требованиям в денежной форме.

ПРАВИЛА РАБОТЫ НОРМЫ

1. Так называемый механизм экспроприации запускается после того, как конкретному банку предоставляется финансовая помощь за счёт денежных средств, составляющих Фонд консолидации банковского сектора или денежных средств Агентства.

2. Если финансовая помощь банку оказывается, то так называемый механизм экспроприации неизбежен.

3. Банк перестаёт быть должником только в отношении тех лиц, которые перечислены в Законе: единоличный исполнительный орган, его заместители, члены коллегиального исполнительного органа, главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера банка, руководитель, главный бухгалтер филиала банка, члены совета директоров (наблюдательного совета) банка, контролирующие банк лица (назовём их «топ-менеджмент банка»).

4. Отдельно в законе прописано про тех, кто именно рассматривается в качестве лица, контролирующего банк. Под эту категорию попадают не только те, кто прямо или косвенно имеет или имел право владеть, и (или) пользоваться, и (или) распоряжаться двадцатью и более процентами го-

лосующих акций банка (для АО) или двадцатью и более процентами долей в уставном капитале банка (для ООО). К этой группе относят и тех лиц, кто имел право прямо или косвенно давать обязательные для исполнения банком указания или возможность в силу должностного положения либо иным образом определять действия банка, в том числе путём принуждения руководителя или членов органов управления банка либо оказания определяющего влияния на руководителя или членов органов управления банка иным образом (в частности, контролирующим банк лицом может быть признано лицо, которое в силу полномочия, основанного на доверенности, нормативном правовом акте, специального полномочия может или могло совершать сделки от имени банка). И что важно, таким лицом признаётся любой, кто обладал вышеперечисленными полномочиями в любой момент времени в течение трёх лет до даты санации.

5. Законом определено, что прекращение обязательств банка перед его «топ-менеджментом» происходит в день утверждения плана участия Банка России в осуществлении мер по предупреждению банкротства банка или плана участия Агентства в осуществлении мер по предупреждению банкротства банка, о чём их должны уведомить в течение пяти рабочих дней с даты утверждения плана санации.

6. При этом топ-менеджеры имеют право на те денежные суммы, которые им банк обязан выплатить как работникам по соответствующим трудовым договорам, но без доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат. Неприкосновенными являются также выплаты, связанные с требованиями о возмещении причинённого вре-

**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**

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

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

...Многих проблем помогает избежать работодателю при увольнении работника главное правило — надлежащая фиксация его любого неправомерного действия. Вину придётся доказывать, и лучше это делать, имея на руках официальные документы...

БИЗНЕС
ИДЕИ

БИЗНЕС
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС
ПРОЦЕССЫ

№ 35
(447)

2017

www.TOP-PERSONAL.ru

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Персональные карты по системе "Ресурсы" - 71652, 71655, 71656

Главная тема: **ВОРОВОСТВО**

Главная тема:

Александр Филиппов

**С какого-то уровня управлять
компанией без КРІ — невозможно**

Административное № 3 право 2017

Подписной индекс по каталогу РОСПЕЧАТЬ 36061



**Проверка качества продуктов питания.
Административные споры**

**6 или 13? Ах, эта спорная ставка
налога!**

**Включение контрагента в реестр
недобросовестных поставщиков как вид
административной ответственности**

**ДТП было, контакта между
автомобилями не было. С кого
взыскивать ущерб?**

**Имеют ли право прокурорские
работники писать статьи?**

**Нынешняя ситуация и перспективы
«посадок» предпринимателей**

Почасовая оплата труда

...Соглашаясь на почасовую оплату труда, работник рискует больше работодателя. Сомневаюсь, что работодатель станет оплачивать больше, чем работник проработал, скорее наоборот...

...Либо работник пытается оспорить установленную систему выплат стимулирующего характера, либо спорит с работодателем, доказывая, что ему не была выплачена положенная премия...

...Работодатель, который ценит своё время, для которого важна эффективность сотрудников. И у работодателя есть возможность платить за конкретную работу, за конкретные часы...

...Почасовая оплата применяется тогда, когда работа не является постоянной или невозможно заранее определить количество времени, которое работник должен затратить на ту или иную работу. Но при этом надо понимать, что в любом случае норма рабочего времени остаётся неизменной, а именно 40 часов в неделю...