



ТРУДОВОЕ ПРАВО

№ 2 (200)

ФЕВРАЛЬ 2017

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

Павел Хлебников

Увольнение за систематическое неисполнение указаний. Ошибки и споры.

Елена Туркина

Увольнение по соглашению сторон: панацея или головная боль?

Татьяна Горошко

Оплата простоя. Споры

Кирилл Антонов

Труд и близкие родственники: анализ проблемы и споры по ней

Ольга Байдина

Федеральная инспекция труда. Споры по полномочиям

Светлана Назарова

Оплата брака

Алексей Киселев

Уход молча, или о долге соблюдения врачебной тайны

Мария Бубнова

Что ждет работодателя в случае невнесения записи в трудовую книжку? (Обзор актуальной судебной практики)



Павел Хлебников



Татьяна Горошко



Светлана Назарова



Ольга Байдина



Мария Бубнова

www.top-personal.ru

Технология увольнения у многих компаний все еще страдает.

Судьи резонно стали обращать внимание на адекватность проступка, за который уволили сотрудника.

Эксперт Павел Хлебников рекомендует использовать все ресурсы дисциплинарных взысканий перед увольнением...

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.

Увольнение



Павел Хлебников

Увольнение за систематическое неисполнение указаний. Ошибки и споры5

В этой хотелось бы более подробно остановиться на самом жестком виде наказания за неисполнение указаний руководителя — это увольнение...

Елена Туркина

Увольнение по соглашению сторон: панацея или головная боль?15

В соответствии со ст. 78 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон. Предложить расторгнуть договор по этому основанию может как работник, так и работодатель...

Осторожно — родственники на работе

Кирилл Антонов

Труд и близкие родственники: анализ проблемы и споры по ней29

Близкие родственники на работе не должны иметь ни преимуществ, ни ущемлений. В цивилизованном государстве такая градация в сфере трудового права недопустима...

ГИТ



Ольга Байдина

Федеральная инспекция труда. Споры по полномочиям41

Приведенные в качестве примера судебные решения должны помочь работодателям при подготовке к проверкам соблюдения трудового законодательства, но обязанность исполнять нормы трудового права является приоритетным началом...

Комментарии экспертов



Александр Архипов, Роман Старов

Комментарий статьи 29 ГПК РФ49

Дискуссия



Алексей Киселев

Уход молча, или о долге соблюдения врачебной тайны55

Что можно делать работодателю, который совершенно точно понесет репутационные и финансовые потери, с работником, разгласившим врачебную тайну: наказать самому или переадресовать потерпевших в компетентные органы?..

Документы



Мария Бубнова

Что ждет работодателя в случае невнесения записи в трудовую книжку? (Обзор актуальной судебной практики)67

На практике возникают случаи, когда работник просит не вносить запись в трудовую книжку о приеме на работу. В ход могут идти любые уговоры и обещания. Но что ждет работодателя в случае, если он согласиться?..

Зарплата

Анна Бирюкова

Закон о повышении ответственности работодателей за нарушения в части оплаты труда75

2016 год принёс немало изменений в законодательство, в том числе и в области регулирования трудовых отношений, разрешения трудовых споров...



Светлана Назарова

Оплата брака83

Оплата брака — одна из самых сложных тем в развитых странах. Причины понятны — порой сложно выявить виновника...



Татьяна Горошко

Оплата простоя. Споры95

Насколько добросовестно в такой ситуации себя поведет работодатель: выполнит ли все свои предусмотренные ТК РФ обязательства перед работником или начнет действовать недобросовестно, юлить и пытаться не оплачивать работнику период его «неработы»...

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

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

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

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

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

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

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

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

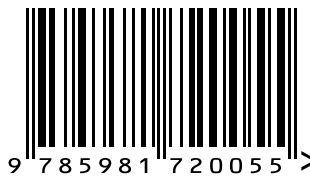
© «Трудовое право», 2017.

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

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

Подписано в печать 10.02.2017.
Формат 60 x 90 1/8.
Печать офсетная. Бумага офс. № 1.
Печ. л. 15. Тираж 12 000.
Заказ № 61-21.
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





Павел Хлебников

Увольнение за систематическое неисполнение указаний. Ошибки и споры.

Увольнение — самый сложный момент в трудовых отношениях. В последнее время суды стали особенно внимательно относиться не к формальным признакам, а к деталям и причинам наказаний за нарушение работником дисциплины, технологии и так далее...

В предыдущей статье по данной теме мы в целом рассмотрели вопросы увольнения и лишения премий за систематическое неисполнение указаний руководства. В этой хотелось бы более подробно остановиться на самом жестком виде наказания за неисполнение указаний руководителя — это увольнение. В процессе применения к нерадивому работнику этого вида наказания работодатели (руководители) допускают много ошибок, которые впоследствии негативно сказываются на финансовом состоянии и деловом имидже организации.

Как уже отмечалось ранее, увольнение работника за неоднократное неисполнение указаний производится п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и является мерой дисциплинарной ответственности, а значит, работодатель обязан соблюдать порядок привлечения к такой ответственности (ст. ст. 192, 193 ТК РФ). Пункт 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ говорит нам о том, что работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по своей инициативе в случае неоднократного неисполнения трудовых обязанностей без уважительной причины и если работник имеет дисциплинарное взыскание. Проанализировав судебную практику по делам об увольнении по этому основанию, можно выделить следующие наиболее частые ошибки, которые допускаются при увольнении:

1. Отсутствие неоднократности совершения дисциплинарного проступка при увольнении по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ;
2. Оспаривание факта совершения дисциплинарного проступка;
3. Увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за проступки, за которые к работнику уже были применены дисциплинарные взыскания;
4. Несоблюдение срока применения дисциплинарного взыскания;
5. Несоблюдение процедуры применения дисциплинарного взыскания;
6. Несоответствие тяжести совершенного проступка виду дисциплинарного взыскания — увольнению;
7. Увольнение работника по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в период беременности, временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске.

Остановимся более подробно на каждом вышеперечисленном пункте.

1. ОТСУТВИЕ НЕОДНОКРАТНОСТИ СОВЕРШЕНИЯ ДИСЦИПЛИНАРНОГО ПРОСТУПКА ПРИ УВОЛЬНЕНИИ ПО П. 5 Ч. 1 СТ. 81 ТК РФ.

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Под неоднократным неисполнением трудовых обязанностей понимается повторное нарушение работником трудовой дисциплины при наличии неснятого и непогашенного дисциплинарного взыскания (п. п. 33, 34 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2). Увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ допустимо также, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось несмотря на наложение дисциплинарного взыскания (абз. 3 п. 33 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2). Согласно ст. 193 ТК РФ за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Если увольнение стало причиной спора, в котором работник оспаривает применение всех либо некоторых дисциплинарных взысканий, наложенных на него до издания приказа об увольнении, то его разрешение будет зависеть от оценки судом законности и обоснованности привлечения к дисциплинарной ответственности с учетом соблюдения сроков на оспаривание (Обзор законодательства и судебной практики ВС РФ за второй квартал 2007 года).

Московский областной суд, восстановив работника на работе, указал: так как работник нарушил трудовые обязанности один раз, то отсутствует неоднократность (**Апелляционное определение от 04.06.2014 по делу № 33-12256/2014**).

2. ОСПАРИВАНИЕ ФАКТА РАНЕЕ СОВЕРШЕННОГО ДИСЦИПЛИНАРНОГО ПРОСТУПКА.

Увольнение в такой ситуации является если не неправомерным, то весьма рискованным.

Вывод основан на том, что если привлечение работника к дисциплинарной ответственности за допущенное ранее нарушение будет признано незаконным, то признак неоднократности совершения проступка исключается, следовательно, и увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ является незаконным. В **Определении Санкт-Петербургского городского суда от 16.05.2013 N 33-5603/13** указано, что в соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ увольнение за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей может быть применено к работнику только в случае, если он имеет дисциплинарное взыскание, но если они отменены судом или признаны незаконными, то увольнение невозможно. (**Апелляционное определение Верховного суда Республики Тыва от 17.07.2013 по делу N 33-685/2013.**)

То есть само по себе оспаривание факта ранее совершенного проступка не запрещает применить следующий вид наказания — увольнение, но если действия работодателя и ранее изданные приказы будут признаны незаконными, то и увольнение будет также признано незаконным по причинам обозначенным выше.

3. УВОЛЬНЕНИЕ ПО П. 5 Ч. 1 СТ. 81 ТК РФ ЗА ПРОСТУПКИ, ЗА КОТОРЫЕ К РАБОТНИКУ УЖЕ БЫЛИ ПРИМЕНЕНЫ ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ.

Увольнение в такой ситуации является неправомерным. Применение двух дисциплинарных взысканий за один проступок противоречит принципу недопустимости привлечения к ответственности повторно за одно пра-

во нарушение, что закреплено в ст. 193 ТК РФ, согласно которой за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (**Апелляционное определение Ростовского областного суда от 16.01.2014 по делу N 33-371**). Во всех случаях работники восстановлены на работе.

Кроме того, выявления новых фактов неисполнения или ненадлежащего исполнения работником своих должностных обязанностей в связи с совершением проступков, за которые он уже был подвергнут дисциплинарным взысканиям, делает применение последующего взыскания также незаконным (**Апелляционное определение Верховного суда Республики Марий Эл от 18.04.2013 по делу N 33-666/2013**).

4. НЕСОБЛЮДЕНИЕ СРОКА ПРИМЕНЕНИЯ ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ.

Судебная практика говорит, что увольнение в такой ситуации является также незаконным. Привлечение работника к дисциплинарной ответственности за пределами сроков, установленных в ст. 193 ТК РФ, т.е. по истечении одного месяца после обнаружения работодателем дисциплинарного проступка или шести месяцев с момента его совершения работником, является нарушением положений трудового законодательства. Работодатель нарушит процедуру увольнения, если привлек работника к дисциплинарной ответственности с нарушением установленного ч. 4 ст. 193 ТК РФ шестимесячного срока со дня совершения проступка (**Апелляционное определение Московского областного суда от 17.04.2013 по делу N 33-8729/2013**). То же самое касается и месячного срока привлечения к ответственности с момента обнаружения проступка (**Определение Московского городского суда от 10.11.2010 по делу N 33-34816**).

5. НЕСОБЛЮДЕНИЕ ПРОЦЕДУРЫ ПРИМЕНЕНИЯ ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ.

Самая распространенная ошибка, так как процедура применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения требует от работодателя специальных юридических познаний и строгого следования букве закона.

Работодатель должен соблюсти установленную ст. 193 ТК РФ процедуру привлечения к дисциплинарной ответственности. До применения дисциплинарного взыскания работодатель обязан затребовать от работника письменное объяснение. Если работник в течение двух дней не представил или отказался представить объяснение, то это не является препятствием для применения к нему меры дисциплинарного взыскания.

С приказом о применении взыскания работник должен быть ознакомлен под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания (ч. 6. ст. 193 ТК РФ). В соответствии с ч. 2 ст. 82 ТК РФ увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работника, являющегося членом профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 373 ТК РФ). Разрешение спора будет зависеть от оценки судом представленных работодателем доказательств, подтверждающих соблюдение им процедуры (п. п. 52, 60 Постановления Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 N 2). Так, в Апелляционном определении Ростовского областного суда от 29.08.2013 по делу N 33-10871 и Апелляционном определении Санкт-Петербургского городского суда от 23.07.2013 N 33-10325/2013 указано, что работодатель нарушил порядок применения дисциплинарного взыскания, предусмотренный ч. 1 ст. 193 ТК РФ, поскольку до применения дисциплинарного взыскания не затребовал от работницы письменное объяснение. Кроме того, необходимо помнить, что работодатель должен предоставить работнику возможность дать письменные объяснения в течении 2 дней и не накладывать дисциплинарное взыскание в день совершения проступка (Апелляционное определение Новгородского областного суда от 10.10.2012 по делу

№ 2-755-33-1600, Кассационное определение Санкт-Петербургского городского суда от 05.12.2011 № 33-17915/2011).

Часто работодатели не знакомят под роспись работников с приказами об увольнении или в самом приказе не приводят причин увольнения, обстоятельств и дат совершения проступков. Суды однозначно признают такие увольнения неправомерными, а приказы **незаконными** (**Определение Московского городского суда от 28.03.2012 по делу № 33-9284, Определение Московского городского суда от 04.02.2011 по делу № 33-2371, Апелляционное определение Липецкого областного суда от 19.06.2013 по делу № 33-1464/2013**). Увольнение работника по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится по инициативе работодателя и он должен доказать законность и обоснованность увольнения, а также соответствие тяжести совершенного работником проступка крайней мере дисциплинарной ответственности в виде увольнения. Отсутствие в приказе указания, какое конкретно нарушение послужило основанием для применения к работнику взыскания в виде увольнения, является нарушением порядка привлечения.

Издавая приказ об увольнении, кроме места, времени, обстоятельств совершения проступка, не лишним будет сделать и ссылку на приказы о ранее объявленных дисциплинарных взысканиях, что находит отражение в **Определении Санкт-Петербургского городского суда от 11.06.2013 № 33-8238/2013**.

К данному виду нарушений при увольнении можно отнести также и увольнение без учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации (ст. 373 ТК РФ). Увольнение работника без учета такого мнения противоречит ч. 2 ст. 82 ТК РФ (**Апелляционное определение Верховного суда РФ от 09.11.2012 № 60-АПГ12-7, Апелляционное определение Кемеровского областного суда от 11.10.2012 № 33-9225**).

6. НЕСООТВЕТСТВИЕ ТЯЖЕСТИ СОВЕРШЕННОГО ПРОСТУПКА ВИДУ ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ — УВОЛЬНЕНИЮ.

При применении меры дисциплинарного взыскания в виде увольнения работодателю необходимо учитывать тяжесть дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду (**ч. 5 ст. 192 ТК РФ, п. 53 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2**).

Если увольнение в связи с неоднократным неисполнением работником трудовых обязанностей стало предметом спора, его разрешение будет зависеть от оценки судом доказательств, представленных работодателем в подтверждение соответствия тяжести совершенного проступка виду примененного дисциплинарного взыскания. Допущенные работником нарушения должны характеризовать негативное отношение к работе в целом и иметь значимые или даже «тяжкие» последствия, т.е. как совершение проступка отразилось на предприятии в целом (**Апелляционное определение Липецкого областного суда от 10.07.2013 по делу N 33-1720/2013г; Апелляционное определение Московского городского суда от 28.09.2012 N 11-2964/2012**). Необходимо учитывать, какие действия предпринял работник для устранения негативных последствий проступка, уведомил ли добровольно работодателя о совершении проступка, что сделал, чтобы загладить вред и т.п. (**Кассационное определение Санкт-Петербургского городского суда от 24.01.2012 N 33-754/2012; Кассационное определение Санкт-Петербургского городского суда от 09.11.2011 N 33-16648/11**).

7. УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКА ПО П. 5 Ч. 1 СТ. 81 ТК РФ В ПЕРИОД БЕРЕМЕННОСТИ, ВРЕМЕННОЙ НЕТРУДОСПОСОБНОСТИ ИЛИ ПРЕБЫВАНИЯ В ОТПУСКЕ.

В соответствии с Трудовым кодексом запрещено увольнение по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности, пребывания работника в отпуске, а также в период беременности (ч. 1 ст. 261, ч. 6 ст. 81 ТК РФ). Анализ судебной практики показывает, что если работник был уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в период беременности, временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, то увольнение будет признано неправомерным. Уволенная в период беременности работница подлежит восстановлению даже в случае, если в момент увольнения работодателю не было известно о ее беременности. При этом не имеет значения, сохранилась ли беременность на момент рассмотрения спора судом (**п. 25 Постановления Пленума ВС РФ от 28.01.2014 N 1**).

**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**

Елена Туркина

практикующий юрист.
E-mail: justice07@mail.ru

Увольнение по соглашению сторон: панацея или головная боль?

Соглашение сторон по увольнению долгое время было идеальным для работодателей, не желающих трудовых тяжб. Но судьи, которые сегодня стали, как в Англии, почти законодателями, порой принимают к рассмотрению и такие договоры. И на то могут быть веские основания.

В соответствии со ст.78 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон. Предложить расторгнуть договор по этому основанию может как работник, так и работодатель. Главное — чтобы стороны пришли к согласию по всем вопросам и выразили обоюдное волеизъявление, направленное на прекращение трудовых отношений. Увольнение по соглашению сторон обычно удобно и работнику, и работодателю.

Работодатель:

— получает возможность расстаться с конкретным работником, не прибегая к процедуре сокращения и связанным с этим составлением сравнительной характеристики работников;

**ЧАСТО РАБОТНИКИ ПЫТАЮТСЯ ОСПОРИТЬ
УВОЛЬНЕНИЕ ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН, ГОВОРЯ,
ЧТО ЖЕЛАНИЯ УВОЛЬНЯТЬСЯ ОНИ НЕ ИМЕЛИ,
И РАБОТОДАТЕЛЬ ВЫНУДИЛ ПОДПИСАТЬ
ДОКУМЕНТ, ОКАЗЫВАЯ ДАВЛЕНИЕ**

— может расторгнуть трудовой договор в удобный для себя срок: не ждать истечения двухнедельного срока предупреждения, как при увольнении по собственному желанию работника, либо, наоборот, заключить соглашение об увольнении работника через несколько месяцев;

— получает определенную уверенность, что до истечения двухнедельного срока предупреждения работник не передумает и не отзовет свое заявление;

— определив в соглашении срок увольнения работника, может за это время подобрать ему замену, а, возможно, и попросить увольняющегося сотрудника обучить новичка;

— имеет возможность полюбовно расстаться с нарушителем трудовых обязанностей, используя увольнение по соглашению как альтернативу увольнению по виновному основанию;

— может не афишировать реальное уменьшение численности персонала, которое может быть воспринято деловыми партнерами как ухудшение финансового состояния.

**ДЕНЕЖНАЯ КОМПЕНСАЦИЯ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ
ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН ЗАКОНОМ НЕ
ПРЕДУСМОТРЕНА, ЭТОТ ВОПРОС РЕШАЕТСЯ
СТОРОНАМИ СОГЛАШЕНИЯ ПРИ ЕГО ЗАКЛЮЧЕНИИ**

Работник:

— может не ждать истечения двухнедельного срока предупреждения, как при увольнении по собственному желанию, что особенно актуально, если его уже ждут на новой работе;

— имеет возможность договориться об увольнении через несколько месяцев с условием, что работодатель предоставляет ему возможность для поиска новой работы, а работник передает свои дела и опыт новому сотруднику;

— при сокращении численности работников может уволиться по соглашению сторон с денежной компенсацией и получить деньги сразу, а не в течение нескольких месяцев, как это предусмотрено при сокращении;

— в некоторых случаях имеет возможность получить солидную денежную компенсацию за потерю рабочего места;

— в случае совершения дисциплинарного проступка может уволиться без «компрометирующей» статьи в трудовой книжке.

Аннулирование договоренности относительно срока и основания увольнения при расторжении трудового договора по соглашению сторон возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника (п.20 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 г. №2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ»). Поэтому многие годы увольнение по соглашению считалось самым беспроblemным способом прекращения трудовых отношений. Однако не все так просто, и судебная практика за последние годы изменилась, чему поспособствовало вынесение судами кассационных инстанций некоторых, прямо скажем, неоднозначных решений.

В этой статье мы попробуем разобраться, какие подводные камни может скрывать для работодателя увольнение сотрудника по соглашению сторон.

ФОРМА И СОДЕРЖАНИЕ СОГЛАШЕНИЯ

Специальная форма для увольнения по соглашению сторон трудовым законодательством не предусмотрена.

Как правило, договоренность работника и работодателя оформляется путем составления отдельного документа — соглашения о расторжении трудового договора. По мнению Минтруда России, такое соглашение можно заключить в любое время до дня, с которого стороны желают прекратить трудовые отношения (письмо от 10.04.2014 N 14-2/ООГ-1347). В соглашении нужно указать дату увольнения и основание расторжения договора со ссылкой на статью Трудового кодекса.

Если при расторжении договора работнику выплачивается компенсация или выходное пособие, то это также указывается в соглашении. В этом случае в целях отнесения расходов на себестоимость рекомендуется оформлять документ в виде дополнительного соглашения к трудовому договору. Также можно включить в соглашение пункт о конфиденциальности, что яв-

ляется особенно актуальным при увольнении топов, когда суммы выплат являются значительными.

В соглашение можно включить и иные условия, например, что волеизъявление сторон является осознанным и добровольным, стороны претензий друг к другу не имеют. Это может послужить дополнительной гарантией при возникновении судебного дела.

**АНУЛИРОВАНИЕ ДОГОВОРЕННОСТИ
ОТНОСИТЕЛЬНО СРОКА И ОСНОВАНИЯ
УВОЛЬНЕНИЯ ПРИ РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО
ДОГОВОРА ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН
ВОЗМОЖНО ЛИШЬ ПРИ ВЗАИМНОМ СОГЛАСИИ
РАБОТОДАТЕЛЯ И РАБОТНИКА**

Допускается и другой способ оформления соглашения сторон: когда сотрудник пишет заявление с просьбой уволить его с определенной даты по соглашению сторон, а работодатель выражает свое согласие путем наложения на заявление работника соответствующей резолюции.

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

Работник обратился с иском о восстановлении на работе. В судебном заседании выяснилось, что этот сотрудник написал заявление об увольнении по соглашению сторон, на котором руководитель проставил резолюцию: «Уволить по соглашению сторон». На основании этого был издан приказ о расторжении трудового договора. Впоследствии сотрудник решил отозвать свое заявление, но получил отказ и был уволен. Полагал, что увольнение по этому основанию предполагает некое соглашение, оно ему выдано не было, и такого соглашения работник не подписывал.

В удовлетворении исковых требований работнику было отказано. В решении суд указал, что законодатель не определяет конкретную форму, в которой может быть выражено соглашение сторон на прекращение трудового договора. В данной ситуации имеет значение само соглашение сторон трудового договора об увольнении. Поэтому, подписав заявление об увольнении по соглашению сторон, работник выразил собственное волеизъявление на прекращение трудового договора, а руководитель организации в форме резолюции на заявлении выразил свое встречное волеизъявление на расторжение трудового договора по соглашению сторон. В данной ситуации заключение какого-либо дополнительного письменного соглашения на расторжение трудового договора по соглашению сторон не требовалось. (Апелляционное определение Челябинского областного суда от 9 апреля 2015 г. по делу № 11-4133/2015.)

«ПЕРЕДУМАТЬ» ПОСЛЕ ПОДПИСАНИЯ СОГЛАШЕНИЯ ОБ УВОЛЬНЕНИИ В ОДНОСТОРОННЕМ ПОРЯДКЕ НЕ МОЖЕТ НИ РАБОТНИК, НИ РАБОТОДАТЕЛЬ

Аналогичной позиции по этому вопросу придерживаются и другие суды. (Апелляционное определение Московского городского суда от 18 марта 2016 г. по делу № 33-9523/16, апелляционное определение Саратовского областного суда от 29 октября 2015 г. № 33-7168/15.)

БЫЛО ЛИ ВОЛЕИЗЪЯВЛЕНИЕ РАБОТНИКА

Достаточно часто работники пытаются оспорить увольнение по соглашению сторон, говоря, что желания уволиться они не имели, и работодатель вынудил подписать документ, оказывая давление. А некоторые

утверждают, что вообще ничего не подписывали, либо подписывали не соглашение сторон, а совсем другие документы. Позиция судов в таких ситуациях бывает различной.

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

Дело 1

Л. обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Утверждал, что намерения уволиться у него не было, но в связи с необходимостью ухода за малолетней дочерью ему требовался отпуск без сохранения заработной платы. Подписав в отделе кадров какие-то бумаги, впоследствии обнаружил, что уволен по соглашению сторон.

В судебном заседании было выяснено, что Л. действительно один воспитывает малолетнюю дочь и накануне увольнения обращался к директору предприятия с просьбой предоставить ему отпуск без сохранения заработка. Ему было предложено обратиться на следующий день в отдел кадров для оформления такого отпуска. Таким образом, суд установил, что Л. не имел намерения расторгнуть трудовые отношения, а обстоятельства, связанные с подписанием им заявлением об увольнении, вызваны необходимостью ухода за ребенком. Поскольку волеизъявления истца при его увольнении не было, суд решил, что составленный приказ о его увольнении по соглашению сторон не может быть признан законным и обоснованным.

Решением суда исковые требования Л. о восстановлении на работе удовлетворены. (Решение Орловского районного суда от 10.03.2009 г.)

Дело 2

С. обратился с иском о восстановлении на работе и взыскании компенсации морального вреда, причиненного незаконным увольнением. Утверждал, что соглашение о расторжении трудового договора написал под давлением со стороны работодателя и угрозой увольнения по дискредитирующим основаниям. Кроме того, он подавал заявление об отзыве ранее написанного соглашения.

В судебном заседании было установлено, что С. в течение длительного времени работал на предприятии ответчика в должности мастера основного производства. 20.05.2011 г. между истцом и работодателем было заключено соглашение о расторжении с 26.12.2011 г. трудового договора по п.1 ч.1 ст.77 ТК РФ. В начале декабря С. направил в адрес работодателя заявление, в котором просил аннулировать соглашение об увольнении, на что истцу был дан письменный ответ, что аннулирование соглашения возможно лишь при взаимном согласии сторон. 26 декабря трудовой договор с истцом был расторгнут. Судом исследовались доводы истца об оказании давления со стороны руководства при написании соглашения, о предвзятом к нему отношении, выразившемся в привлечении к дисциплинарной ответственности, отсутствии денежной компенсации при увольнении по соглашению. Изучив материалы дела, суд пришел к выводу, что требования истца не подлежат удовлетворению по следующим основаниям:

Заслушанная в судебном заседании по ходатайству представителя истца аудиозапись разговора С. с начальником цеха, состоявшегося за несколько дней до написания соглашения, не свидетельствует о давлении на истца со стороны руководства. Претензии к С. за конкретные упущения в работе и ослабление контроля за подчиненными не могут быть расценены как принуждение к увольнению, т.к. в соответствии с трудовым законодательством каждый сотрудник обязан исполнять свои трудовые обязанности надлежащим образом. Использованная в разговоре ненормативная лексика не была адресована истцу с целью оказания на него давления или унижения, не носила оценочного характера.

Привлечение истца 20.05.2011 г. к дисциплинарному взысканию в виде замечания за допуск к работе подчиненного персонала без средств индивидуальной защиты не свидетельствует о предвзятом к нему отношении или давлении со стороны работодателя, поскольку в соответствии с должностной инструкцией мастер несет ответственность за соблюдение правил охраны труда лично и подчиненными работниками, факт наруше-

ния имел место, приказ о наказании в установленном порядке не обжаловался.

Денежная компенсация при увольнении по соглашению сторон законом не предусмотрена, этот вопрос решается сторонами соглашения при его заключении.

Довод истца о том, что он изменил свое намерение увольняться и написал заявление об отзыве, также не является основанием для признания увольнения незаконным, т.к. аннулирование договоренности относительно срока и основания увольнения при расторжении трудового договора по соглашению сторон возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника.

Решением суда в удовлетворении исковых требований С. было отказано. (Апелляционное определение Липецкого областного суда от 29 августа 2012 г. по делу № 33-1986/2012.)

ЕСЛИ РАБОТНИК ПЕРЕДУМАЛ

Достижение договоренности о прекращении трудового договора на основе добровольного соглашения его сторон допускает возможность аннулирования такой договоренности исключительно посредством согласованного волеизъявления работника и работодателя, что исключает совершение как работником, так и работодателем произвольных односторонних действий, направленных на отказ от ранее достигнутого соглашения. Такой вывод, по мнению Конституционного суда РФ, согласуется с принципом свободы труда, направлен на обеспечение баланса интересов сторон трудового договора и не может рассматриваться как нарушение конституционных прав работника (Определение Конституционного Суда РФ № 1091-О-О от 13 октября 2009 г.).

Поэтому «передумать» после подписания соглашения об увольнении в одностороннем порядке не может ни работник, ни работодатель. Вернее,

передумать-то, конечно, работник мог, только никаких правовых последствий это не влекло. Во всяком случае до 2014 года, когда Верховный суд принял решение, удивившее многих юристов вольностью трактования закона.

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

Ш. обжаловала в суд увольнение по соглашению сторон, мотивируя это тем, что на дату подписания соглашения, как выяснилось позднее, была беременна. Кроме того, полагала, что ее вынудили уволиться, т.к. объем работы увеличился, а размер заработка не изменился.

Суды первой и апелляционной инстанции отказали истице в восстановлении на работе, исходя ИЗ того, что факт беременности Ш. на момент подписания соглашения о прекращении трудового договора не лишил работодателя права расторгнуть договор по указанному основанию. Доказательств принуждения истицы к подписанию соглашения суду представлено не было.

Однако Верховный суд РФ, рассматривая дело по кассационной жалобе истицы, пришел к прямо противоположному выводу. Сославшись на ч.1 ст.261 ТК РФ, запрещающую увольнение беременной женщины по инициативе администрации, а также на п. 25 Постановления Пленума Верховного суда РФ от 28.01.2014 г. № 1, которым разъяснялось, что, поскольку увольнение беременной женщины по инициативе работодателя запрещается, отсутствие у работодателя сведений о ее беременности не является основанием для отказа в удовлетворении ее иска о восстановлении на работе, суд счел увольнение Ш. по соглашению сторон незаконным.

По мнению Верховного суда, «заявление Ш. об отказе от исполнения достигнутой с работодателем договоренности о расторжении трудового договора в связи с наличием у нее беременности, о которой на тот момент она не знала, свидетельствует о том, что соглашение сторон о расторжении трудового договора не может сохранить свое действие ввиду отсутствия на это волеизъявления работника. В противном случае

фактически имеет место прекращение трудового договора не по соглашению сторон, а по инициативе работодателя с нарушением запрета, предусмотренного частью первой статьи 261 ТК РФ».

Далее суд пришел к выводу, что гарантия в виде запрета увольнения беременной женщины по инициативе работодателя, предусмотренная ч.1 ст. 261 ТК РФ, подлежит применению и к отношениям, возникающим при расторжении трудового договора по соглашению сторон (п.1 ч.1 ст.77 ТК РФ), отменил решения нижестоящих судов и направил дело на новое рассмотрение «в соответствии с нормами закона, толкование которых дается в настоящем определении» (Определение Верховного Суда РФ № 37КГ14-4 от 05.09.2014 г.).

А в 2016 году Верховный суд пошел дальше и также вынес аналогичное кассационное постановление, отменив вступившее в законную силу решение другого нижестоящего суда. Только в этом случае работница сообщила работодателю о своей беременности, попросив расторгнуть соглашение и восстановить ее на работе, уже после увольнения.

Разрешая спор и отказывая Г. в удовлетворении исковых требований, суды первой и второй инстанций также исходили из того, что увольнение истицы произведено по соглашению сторон, а не по инициативе работодателя, поэтому сам по себе факт нахождения работницы в состоянии беременности, о котором ей не было известно на момент подписания соглашения о прекращении трудовых отношений и увольнения, не является основанием для признания увольнения незаконным и восстановления работницы.

Однако Верховный суд счел права истицы нарушенными. Мотивировка дословно повторяет предыдущее дело: «Заявление Г. об отказе от исполнения достигнутой с работодателем договоренности о расторжении трудового договора в связи с наличием у нее беременности, о которой на тот момент она не знала, свидетельствует о том, что соглашение сторон о расторжении трудового договора не может сохранить своего дей-

ствия ввиду отсутствия на это волеизъявления работника. В противном случае фактически имеет место прекращение трудового договора не по соглашению сторон, а по инициативе работодателя с нарушением запрета, предусмотренного частью 1 статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации» (Определение Верховного суда РФ № 18-КГ16-45 от 20.06.2016 г.).

ПОДВОДИМ ИТОГИ

Вышеуказанная позиция ВС РФ по вопросу возможности отказа работника от заключенного соглашения немало озадачила как работодателей, так и практикующих юристов. Не решит ли Верховный суд развить эту тему дальше? Представим ситуацию, что работник-мужчина после под-

**ГАРАНТИЯ В ВИДЕ ЗАПРЕТА УВОЛЬНЕНИЯ
БЕРЕМЕННОЙ ЖЕНЩИНЫ ПО ИНИЦИАТИВЕ
РАБОТОДАТЕЛЯ ПОДЛЕЖИТ ПРИМЕНЕНИЮ
И К ОТНОШЕНИЯМ, ВОЗНИКАЮЩИМ ПРИ
РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО
СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН**

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

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

БИЗНЕС ИДЕИ БИЗНЕС РЕШЕНИЯ БИЗНЕС ТЕХНОЛОГИИ БИЗНЕС ПРОЦЕССЫ

УП УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

ПОДПИШИТЕСЬ

на журнал УП на 2017 год:

и получите в подарок электронную подписку на журналы:

**«Коммерческие споры» — «Секретарское дело» —
50 лучших деловых книг США и Европы**

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



С КАЖДЫМ НОМЕРОМ

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

ПАКЕТ «ЛЮКС»
В ЧЕСТЬ 20-ЛЕТИЯ

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

Кирилл Антонов

Труд и близкие родственники: анализ проблемы и споры по ней

В последнее время в обществе обсуждается запрет на совместную работу близких родственников, который отменен новым Трудовым кодексом РФ. Сторонники отмены запрета ссылаются на демократические права и принципы свободы бизнеса, противники утверждают, что такая политика создает почву для развития коррупции, несправедливости и ущемления трудовых прав рядовых граждан.

КТО СЧИТАЕТСЯ БЛИЗКИМ РОДСТВЕННИКОМ ПО ЗАКОНУ?

Для того чтобы правильно трактовать и применять нормы права, мы должны четко разбираться в терминологии. Поэтому определим понятие «близкий родственник». Для этого обратимся к законодательству РФ.

Рассмотрим, кто является близкими родственниками по закону. Термин применяют в формулировках статей, однако его значение раскрыто косвенно. В законодательстве присутствуют лишь обрывистые пояснения. Трудовой кодекс не освещает этого понятия в полной мере, поэтому обратимся к другим источникам.

За основу и ориентир возьмем определение, данное Семейным кодексом Российской Федерации. Согласно ст. 14 Семейного кодекса РФ к близким родственникам относятся:

- родители;
- дети;
- дедушки, бабушки, внуки;
- братья, сестры (полнородные и неполнородные);
- усыновители и усыновленные.

Но такая трактовка подразумевает ряд очевидных изъятий и требует дополнения. Законодательство России не освещает этот вопрос. В других нормативных актах этот список остается неизменным, и племянники, супруги, родственники супругов, супруги детей в него не входят.

О СУПРУГАХ

Супруги не являются близкими родственниками. Это вытекает из статьи 2 Семейного кодекса РФ, в которой сказано, что супруги приходятся членами семьи, равными родителям и детям. Но при этом нет утверждения о признании их близкими родственниками. Статья 14 Семейного кодекса РФ определяет узы кровного родства, которое отсутствует у мужа и жены. Та-

ким образом, между супругами устанавливаются отношения не родства, а свойства. Близкие родственники одного из супругов не приобретают статус родства по отношению к другому супругу, а становятся свойственниками.

ПРОЧИЕ НЮАНСЫ

В рамках поставленной темы целесообразно осветить трудовые отношения не одних близких родственников, но и затронуть свойственников, так как нам важна фактическая сторона вопроса. На практике свойственники зачастую находятся в не менее близких отношениях, чем родствен-

**СТАТЬЯ 14 СЕМЕЙНОГО КОДЕКСА РФ ОПРЕДЕЛЯЕТ
УЗЫ КРОВНОГО РОДСТВА, КОТОРОЕ ОТСУТСТВУЕТ
У МУЖА И ЖЕНЫ. ТАКИМ ОБРАЗОМ, МЕЖДУ
СУПРУГАМИ УСТАНАВЛИВАЮТСЯ ОТНОШЕНИЯ
НЕ РОДСТВА, А СВОЙСТВА**

ники. В связи с этим возможны нарушения закона в виде неоправданных привилегий или дискриминации по отношению к ним в процессе труда, и, по мнению государства, создается благоприятная почва для коррупции.

ПРОБЛЕМЫ, СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ РОДСТВЕННИКОВ

Споры о целесообразности запрета на вступление в трудовые отношения близких родственников при условии, что один находится в подчинении другого, актуальны и в 2017 году. Дело в том, что ранее закон предусматривал такое обстоятельство и регулировал этот процесс. Но теперь решение оставлено на усмотрение владельцев компаний.

Сторонниками запрета трудоустройства родственников выдвигаются следующие аргументы:

- это провоцирует коррупцию и прочие должностные преступления;
- это негативно влияет на производительность труда;
- это вызывает дискриминацию в отношении других работников;
- это ставит работников, наделенных одними правами и обязанностями, в заведомо неравное положение, что противоречит Трудовому кодексу Российской Федерации;
- родственные узы мешают руководителю объективно оценивать труд таких подчиненных.

С одной стороны эти доводы оправданы, но такой запрет противоречит праву владельца предприятия нанимать в организацию тех людей, которых он хочет нанимать. Запретив трудоустройство родственников, государство ограничит права предпринимателей, что будет шагом назад с точки зрения культуры права.

НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ

Раньше в законе, регулирующем трудовые отношения, была статья 20 КЗоТ, которая запрещала совместную работу близких родственников, если их работа предполагала подчиненность или подконтрольность по отношению друг к другу. В новом законодательстве такая норма отсутствует. По мнению многих граждан, это ущемляет права других работников, которые не являются родственниками руководителей.

В отличие от КЗоТа, который действовал ранее, Трудовой кодекс РФ исключает положения, которые ограничивают право близких родственников на работу в одном предприятии, даже если они состоят в положении подчиненности или подконтрольности между собой.

Но эти ограничения по-прежнему распространяются на государственных гражданских служащих. Согласно ст. 16 Федерального закона от

27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Этот закон запрещает гражданским служащим, имеющим родственную или свойственную связь, быть в отношении подчинения или подконтрольности друг к другу. Это касается родителей и детей, супругов, братьев, сестер, а также братьев, сестер, родителей, детей супругов и супругов детей. Поэтому сотрудники государственных органов частично подчинены запрету на совместный труд близких родственников.

**ЗАПРЕТИВ ТРУДОУСТРОЙСТВО РОДСТВЕННИКОВ,
ГОСУДАРСТВО ОГРАНИЧИТ ПРАВА
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ, ЧТО БУДЕТ ШАГОМ НАЗАД
С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ КУЛЬТУРЫ ПРАВА**

Закон о противодействии коррупции Российской Федерации уточняет, в каких государственных органах и ведомствах нельзя работать родственникам:

- в государственных корпорациях;
- Пенсионном фонде Российской Федерации;
- Федеральном фонде обязательного медицинского страхования;
- в публично-правовых компаниях;
- Фонде социального страхования РФ;
- Других организациях, которые создаются Россией на основании федеральных законов.

Работникам таких организаций присваивается особый правовой статус, устанавливаются специальные условия труда, назначаются обязанности и ограничения, которые могут противоречить Трудовому кодексу РФ.

Эти меры приняты для борьбы с коррупцией. Об эффективности программы на данный момент судить сложно, но определенные проблемы недобросовестным чиновникам она все-таки преподнесла.

КАК БЫТЬ ЧИНОВНИКУ, ЕСЛИ ПО ДОЛГУ СЛУЖБЫ ПРИХОДИТСЯ ВЗАИМОДЕЙСТВОВАТЬ С РОДСТВЕННИКОМ?

Присутствует вероятность возникновения такой ситуации, когда государственный служащий будет производить проверку в компании, генеральным директором которой будет, например, его сын или брат и т.п. Здесь есть вероятность, что он оценит обстоятельства необъективно, сделает поблажку родственнику, поможет избежать наказания и проч. Принятое решение может быть оспорено, при вскрытии обстоятельств дела. Государство рекомендует чиновникам избегать таких ситуаций.

Для решения подобных проблем были созданы специальные комиссии. Когда государственный служащий оказывается в затруднительном положении, например, проверяет стоянки для лодок в том районе, где его сын открыл клуб лодочников, он должен обратиться в комиссию с пояснением ситуации и ждать дальнейших инструкций, не предпринимая никаких действий.

РОДСТВЕННИКИ И ГОСЗАКАЗЫ

Нередко бывает, что по счастливой случайности крупный государственный заказ получает фирма, владелец которой приходится родственником ответственного чиновника. С одной стороны, этот исход может быть справедливым, но встречаются и обратные ситуации, когда государственный служащий попросту пользуется своим положением.

Изменения в ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» отчасти решили проблему. Теперь в составе комиссии не могут присутствовать родственники конкурсантов. Однако существует множество других сфер, которые и по сей день не контролируются законом.

Ситуация, которая предполагает личную заинтересованность госслужащего в принятии того или иного решения при исполнении должностных обязанностей, называется конфликтом интересов. В этом смысле личная заинтересованность, заключающаяся, как правило, в возможной материальной выгоде, может смутить чиновника и склонить его к нарушению должностных инструкций, допуску поправки в отношении родственника, организации, имеющей к нему отношение, или несправедливому решению.

Из изложенного выше материала можно сделать вывод, что родственные и свойственные отношения могут стать причиной для нарушения трудовой дисциплины и совершения чиновниками должностных преступлений.

ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ

Стоит отметить, что ст. 64 Трудового кодекса РФ вводит запрет на дискриминацию при заключении договора, то есть при трудоустройстве у всех должны быть равные условия. Согласно законодательству, отбор кандидатов на должность производится по принципу оценки деловых качеств и навыков соискателей. Соответственно, работодатель не имеет права отказать человеку в трудоустройстве по причине наличия родственных связей с одним из сотрудников предприятия.

Также гипотетически можно представить обратную ситуацию, когда человек, занимающий руководящую должность, препятствует трудоустройству своего родственника в эту же компанию. Причины такого поведения могут вытекать из жизненных обстоятельств и нюансов межличностных взаимоотношений в семье.

Злоупотребление должностными полномочиями — это распространенная проблема для организаций, действующих на территории Российской Федерации. Пристраивание родственников и свойственников на хорошо оплачиваемые рабочие места встречается достаточно часто. От этого зачастую страдает качество производимого продукта или оказываемых услуг. При этом работодатель отвергает достойных кандидатов, обладающих более высоким уровнем квалификации.

В глобальном масштабе следствием такой несправедливости становится утечка кадров из России. Государство должно находить способы борьбы с этой проблемой. Однако запретительные меры не будут эффективными в современном мире. Лучше всего создавать условия для здоровой конкуренции между предприятиями, чтобы работодателю было невыгодно трудоустраивать специалистов с низкой квалификацией. В этом случае компании будут подбирать кадры не по принципу родства, свойственных или дружественных отношений, а по профессиональным качествам.

СУТЬ ПРОБЛЕМЫ И ПОЧЕМУ ГОСУДАРСТВО ИДЕТ ПО ПУТИ ОСЛАБЛЕНИЯ КОНТРОЛЯ

С момента введения в действие Трудового кодекса РФ эта проблема значительно обострилась. Она перешла рамки права, стала социальной и общенародной. Запрет, установленный КЗоТом, не допускал исключительно совместный родственный труд служащих, занимающих руководящие должности, также в список входили работники школ, больниц и др. Граждане могли трудиться семьями, существовали династии рабочих профессий. Следствием этому был профессионализм и высокие показатели производительности труда. Но в то же время возникали казусные ситуации, например, в сельской школе было некому учить детей, кроме отца-директора и сына-учителя, которые не имели права занимать эти должности по причине родства.

После неудачного опыта запретительной политики законодательный орган сделал вывод о том, что государство не должно вмешиваться в эту сферу. Тем более что с каждым годом росло количество частных компаний, зачастую основанных на родственных и свойственных связях. Теперь в силе ст. 3 ТК РФ, которая запрещает работодателю принимать сотрудников по принципу родства или другим субъективным критериям, не относящимся к профессиональным качествам.

Так как родство или свойство никак не связано с навыками, то этот критерий не должен рассматриваться законом, как повод принимать или не принимать работника. В этом смысле закон «О противодействии корруп-

ции» в пунктах, запрещающих трудоустройство близких родственников на государственную службу, противоречит Конституции РФ и принципам трудового права, так как государственные служащие фактически лишаются права трудоустройства без дискриминации по каким-либо признакам (в данном случае в роли признака выступает наличие родства или свойства).

Закон противоречит Конституции РФ, так как идет вразрез с презумпцией невиновности. Иными словами, законодатель предположил, что все государственные служащие, находящиеся в положении подчинения и подчиненности и имеющие степень близкого родства или свойства, являются коррупционерами. Такой подход к решению проблемы представляется регрессивным с точки зрения правового государства. Благая цель в виде борьбы с коррупцией не оправдывает средств, противоречащих принципам трудового права и Конституции РФ.

ПРОБЛЕМА КОСНУЛАСЬ И МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ

В рамках все того же закона «О противодействии коррупции» федеральные медицинские центры обязаны организовать кадровую политику таким образом, чтобы между сотрудниками и руководителями не было родственных или свойственных связей. Основным способом для решения этой проблемы является увольнение, предусмотрен перевод на другую должность.

ЧТО ТРЕБУЕТСЯ ОТ РУКОВОДИТЕЛЕЙ?

В декабре 2016 года Министерство здравоохранения в письменном виде направило рекомендации во все федеральные медицинские центры с указанием уволить сотрудников, имеющих родственную связь. За невыполнение руководитель мог быть лишен должности на основании утраты доверия. После чего произошли увольнения, в списке сокращенных фигурирует несколько громких имен. Среди них Ольга Чазова, дочь и.о. директора кардиологического научно-производственного комплекса Ирины Чазовой. Из ГНЦ дерматовенерологии и косметологии ушел зам. директора по научной работе Алексей Кубанов, сын главы центра.

В МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

Согласно ст. 13. ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» сотрудник муниципального учреждения, находящийся в прямом подчинении главы администрации, не может быть его родственником. Об остальных работниках муниципальных учреждений в Федеральном законе не упомянуто.

При этом трудовые отношения родственников в формате подчиненности или подконтрольности регулируются законодательством субъектов Российской Федерации. Большинство регионов приняли позицию соответственно федеральным законам и запретили руководителям иметь в подчинении близких родственников.

В БИЗНЕСЕ

Частные предприятия, компании, ИП и физические лица имеют право нанимать на работу сотрудников, не нарушая при этом законодательство РФ, вне зависимости от их родственных или свойственных связей. Это вполне прогрессивный шаг на пути к правовому государству. Снятие запретительной политики свидетельствует о постепенном склонении юридической позиции правительства в сторону частного права.

Учитывая такие обстоятельства, напрашивается ряд выводов:

- Государство медленными шагами движется в сторону предоставления бизнесу полной свободы действий, созданию свободного рынка.
- Предприятия способны создавать семейные династии, могут появляться династии мастеров в различных отраслях.
- Нужно обеспечивать строгий контроль над соблюдением норм Трудового кодекса РФ в негосударственных предприятиях.

Чем больше появляется дозволений и возможностей, тем больше соблазнов. Повышается риск нарушения прав одних сотрудников в пользу других, являющихся родственниками руководителей. Чтобы компенсировать это неравновесие, государственная власть, а в частности Министер-

ство труда и социальной защиты, должно обеспечить соблюдение прав работников и противодействовать дискриминации в трудовых отношениях.

Трудовая инспекция должна принимать активное участие в контроле над соблюдением законодательства, регулярно производить проверки и защищать ущемленные права любой из сторон. В настоящее время такая практика не пользуется большой популярностью. Как правило, инспекция действует лишь по жалобам или заявлениям граждан, которые поступают туда не так часто в связи с юридической неграмотностью и правовым нигилизмом большинства россиян.

КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

Высокопоставленные сотрудники муниципальных предприятий, равно как и государственные служащие, оказываются в обстоятельствах конфликта интересов. Это происходит, когда их действие или бездействие в рабочей ситуации связано личной заинтересованностью. Таким образом, муниципальный служащий волен решать те или иные вопросы в пользу своих родственников или свояков. Сложно доказать состав даже очевидного злоупотребления должностными полномочиями.

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

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



Ольга Байдина

Федеральная инспекция труда. Споры по полномочиям

Как правило, работодатель при поступлении уведомления о проведении проверки федеральным надзорным органом и его должностным лицом испытывает неприятные ощущения. Страх и ожидание обнаружения нарушений законодательства в 99,9% случаев являются обоснованными, работодатель получает постановление о привлечении к административной ответственности (штраф — самое распространенное административное взыскание) и предписание об устранении выявленных нарушений.

Действия должностных лиц Федеральной инспекции труда и ее территориальных органов (государственных инспекций труда) в сфере осуществления полномочий по надзору за исполнением трудового законодательства не являются исключением из общего правила.

Тем не менее при возникновении ситуации, когда проверка неизбежна, к ней можно и нужно готовиться. Верное понимание правового положения Федеральной инспекции в системе субъектов трудовых правоотношений, обозначенных Трудовым кодексом РФ, полномочий данного органа исполнительной власти может послужить весомым доводом в пользу правоты работодателя при переносе конфликта с работником в суд.

НЕМНОГО ТЕОРИИ

В соответствии с ч. 1 ст. 353 Трудового кодекса РФ Федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется федеральной инспекцией труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации. Такой Порядок утвержден постановлением Правительства РФ от 01.09.2012 № 875.

Согласно ст. 356 Трудового кодекса РФ в соответствии с возложенными на федеральную инспекцию труда задачами ее территориальные органы (государственные инспекции труда) осуществляют государственный надзор и контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, выдачу обязательных предписаний об устранении нарушений, анализируют обстоятельства и причины выявленных нарушений, принимают меры по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав граждан.

Важно: государственный инспектор труда вправе выдать обязательное для исполнения работодателем предписание только в случае очевидного нарушения трудового законодательства. Трудовые споры, в том числе неурегулированные разногласия между работодателем и ра-

ботником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), рассматриваются в рамках ст. ст. 381 — 397 ТК РФ комиссиями по трудовым спорам или судом и, осуществляя

**ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСПЕКТОР ТРУДА ВПРАВЕ
ВЫДАТЬ ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ ДЛЯ ИСПОЛНЕНИЯ
РАБОТОДАТЕЛЕМ ПРЕДПИСАНИЕ ТОЛЬКО В
СЛУЧАЕ ОЧЕВИДНОГО НАРУШЕНИЯ ТРУДОВОГО
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА**

функцию по надзору и контролю за работодателями, государственная инспекция труда выявляет правонарушения, но не решает трудовые споры, так как не может подменять собой органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Правоотношения, возникшие между работником и работодателем по вопросам, связанным с выплатой заработной платы, окончательного расчета при увольнении, размера этих сумм, являются индивидуальным трудовым спором, подлежащим рассмотрению либо комиссией по трудовым спорам, либо в суде (например, определение Московского городского суда от 26.08.2016 по делу № 33-32970/2016 г., определение Московского городского суда от 20.05.2016 по делу № 33-19136/2016 г.)

Аналогичным образом суд оценивает и предписания государственных инспекторов по труду об обязанности работодателя оформить трудовые правоотношения с работником.

Пример: ООО «Н.» обратилось в Нагатинский районный суд г. Москвы с заявлением о признании предписания государственного инспектора труда в г. Москве № *** от *** незаконным, мотивируя свои требования тем, что инспекция указанным предписанием обязала общество устранить нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а именно: заключить с работником организации, в том числе с Г., трудовые договоры в соответствии со ст. 15 Трудового кодекса РФ; оформить работников организации в соответствии с главой 11 Трудового кодекса РФ.

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА ВЫЯВЛЯЕТ ПРАВОНАРУШЕНИЯ, НО НЕ РЕШАЕТ ТРУДОВЫЕ СПОРЫ, ТАК КАК НЕ МОЖЕТ ПОДМЕНЯТЬ СОБОЙ ОРГАНЫ ПО РАССМОТРЕНИЮ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Разрешая спор, суд первой инстанции с учетом требований закона пришел к выводу о признании предписания государственного инспектора труда в г. Москве № *** от ***, вынесенного в отношении ООО «Н.», незаконным, поскольку Государственная инспекция труда в городе Москве действовала за пределами предоставленных ей полномочий; предписание вынесено государственным инспектором труда по вопросам, не относящимся к его компетенции, так как спор о наличии трудовых отношений в силу статьи 381 ТК РФ является индивидуальным трудовым спором, подлежащим рассмотрению либо комиссией по рассмотрению трудовых споров, либо судом (определение Московского городского суда от 10.02.2016 № 33-4797/2016г.).

НЕМНОГО О ПРЕДПИСАНИИ

Анализ судебной практики позволяет сделать вывод, что основным поводом для обращения работодателей в суды с заявлениями об обжаловании действий государственных инспекторов служит полномочие, предусмотренное пунктом 6 ст. 357 Трудового кодекса РФ — государственные инспекторы труда вправе предъявлять работодателям и их представителям

ОСНОВНЫМ ПОВОДОМ ДЛЯ ОБРАЩЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В СУДЫ С ЗАЯВЛЕНИЯМИ ОБ ОБЖАЛОВАНИИ ДЕЙСТВИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ИНСПЕКТОРОВ СЛУЖИТ ПОЛНОМОЧИЕ, ПРЕДУСМОТРЕННОЕ ПУНКТОМ 6 СТ. 357 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РФ

обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке.

Важно: предписание, выдаваемое по результатам проверки, представляет собой акт уполномоченного должностного лица, проводившего проверку, содержащий властное волеизъявление, подтверждающее правовые последствия для конкретного юридического лица. Таким образом, предписание, содержащее законные требования, должно быть реально исполнимо и содержать конкретные указания, четкие формулировки относительно конкретных действий, которые необходимо совершить испол-

нителю и которые должны быть направлены на прекращение и устранение выявленного нарушения. При этом содержащиеся в предписании формулировки должны исключать возможность двоякого толкования; изложение должно быть кратким, четким, ясным, последовательным, доступным для понимания всеми лицами.

**ПРЕДПИСАНИЕ, ВЫДАВАЕМОЕ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ
ПРОВЕРКИ, ПРЕДСТАВЛЯЕТ СОБОЙ АКТ
УПОЛНОМОЧЕННОГО ДОЛЖНОСТНОГО ЛИЦА,
ПРОВОДИВШЕГО ПРОВЕРКУ, СОДЕРЖАЩИЙ
ВЛАСТНОЕ ВОЛЕИЗЪЯВЛЕНИЕ**

Пример: ООО «С.» обратилось в суд с заявлением об оспаривании предписания государственного инспектора труда Государственной инспекции труда в городе Москве № *** от 10 марта 2015 года, указывая, что предписание инспекции противоречит нормам действующего законодательства. Судом установлено, что на основании распоряжения от 03 февраля 2015 года № *** Государственной инспекции труда в городе Москве в отношении ООО «С.» была проведена проверка соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

По результатам проверки был составлен акт и вынесено предписание № *** от 10 марта 2015 г. в адрес ООО об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

В соответствии с данным предписанием на юридическое лицо возложена обязанность по устранению нарушений трудового законодатель-

ства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе:

— во исполнение положений ст. 57 ТК РФ дополнить трудовые договоры № *** от 18.11.2013 с Д.С.Н. и № *** от 12.02.2010 с Я.С.И. условием об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами (п. 2);

**СОДЕРЖАЩИЕСЯ В ПРЕДПИСАНИИ
ФОРМУЛИРОВКИ ДОЛЖНЫ ИСКЛЮЧАТЬ
ВОЗМОЖНОСТЬ ДВОЯКОГО ТОЛКОВАНИЯ;
ИЗЛОЖЕНИЕ ДОЛЖНО БЫТЬ КРАТКИМ, ЧЕТКИМ,
ЯСНЫМ, ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНЫМ, ДОСТУПНЫМ
ДЛЯ ПОНИМАНИЯ ВСЕМИ ЛИЦАМИ**

— во исполнение положений ч. 1 ст. 67 ТК РФ дополнить трудовые договоры № *** от 18.11.2013 с Д.С.Н. и № *** от 12.02.2010 с Я.С.И. подписями настоящих работников, подтверждающими получение второго экземпляра трудового договора (п. 3);

**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 Архипов

Генеральный директор Юридического центра
BeBrand Consulting Group



Роман Старов

Главный Юрист Юридического центра
BeBrand Consulting Group

Комментарий статьи 29 ГПК РФ

Уинстон Черчилль

**«Одни видят в предпринимателе волка, которого следует убить.
Другие полагают, что предприниматель — корова, которую можно
без конца доить. И лишь немногие видят в нем лошадь, которая
тащит телегу».**

Статья 29 ГПК РФ дополнена новыми положениями о подсудности по выбору истца в части разрешения трудовых споров. С октября 2016 года (вступление в законную силу названного ФЗ) работник может предъявлять иски к работодателю:

а) **по месту своего жительства** (ч. 6.3 ст. 29)

Данные изменения не кажутся удивительными и неожиданными и вполне укладываются в тенденцию изменений как законодательства, так и правоприменительной практики последнего десятилетия. Все больше

**ВСЕ БОЛЬШЕ ВНИМАНИЕ УДЕЛЯЕТСЯ КОНЦЕПЦИИ
ПРИНЦИПА ЗАЩИТЫ СЛАБОЙ СТОРОНЫ,
КОТОРЫЙ ВСЕ БОЛЬШЕ СЕБЯ ПРОЯВЛЯЕТ КАК
В ИЗМЕНЕНИЯХ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ, ТАК И В
ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКЕ**

внимание уделяется концепции принципа защиты слабой стороны, который все больше себя проявляет как в изменениях в законодательстве, так и в правоприменительной практике.

«Первой ласточкой» в развитии данной практики явились споры между гражданами и кредитными организациями, и причиной тому явилось массовое недобросовестное поведение кредитных организаций, которые явно злоупотребляли формальной стороной принципа равенства сторон, что приводило не много ни мало к реальной угрозе нарастания социального недовольства. Именно с целью выравнивания реального баланса интереса сторон принцип слабой стороны нашел свое отражение в Постановлении Конституционного Суда РФ от 23.02.1999 № 4-П «По делу о проверке конституционности положения части второй статьи 29 Федерального за-

кона от 3 февраля 1996 года «О банках и банковской деятельности». Так, в пункте 5 данного постановления суд определил: осуществляя правовое регулирование отношений между банками и гражданами — вкладчиками, законодатель должен следовать статьям 2 и 18 Конституции Российской

**КОЛИЧЕСТВО ДЕЛ, СВЯЗАННЫХ СО СПОРАМИ
МЕЖДУ ГРАЖДАНАМИ И СТРАХОВЫМИ И
КРЕДИТНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ, НАЧИНАЯ С
2012 Г ВЫРОСЛО В РАЗЫ, ВЕДЬ ГРАЖДАНЕ КАК
РАЗ И ПОЛУЧИЛИ ВОЗМОЖНОСТЬ ОБРАЩАТЬСЯ В
СУД ПО СВОЕМУ МЕСТУ ЖИТЕЛЬСТВА**

Федерации, в соответствии с которыми признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина является обязанностью государства. При этом, исходя из конституционной свободы договора, законодатель не вправе ограничиваться формальным признанием юридического равенства сторон и должен предоставлять определенные преимущества экономически слабой и зависимой стороне.

Не менее остро складывались отношения между гражданами и страховыми организациями. В результате (с целью снятия социального напряжения и выравнивания баланса интересов) судебная практика пошла по пути защиты интересов граждан. По настоящему поворотной точкой в данных категориях споров явилось Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.06.2012 № 17 «О рассмотрении судами гражданских дел по спорам о защите прав потребителей», которое уже в окончательной форме закрепило право граждан пользоваться положениями Закона о защите прав потребителей при спорах с кредитными организациями и страховыми

компаниями. Количество дел, связанных со спорами между гражданами и страховыми и кредитными организациями, начиная с 2012 г выросло в разы, ведь граждане как раз и получили возможность обращаться в суд по своему месту жительства, руководствуясь пунктом 2 статьи 17 Закона о защите прав потребителей. Естественно, даже самая богатая страховая компания или банк уже были не в состоянии контролировать такое количество споров в разных частях страны. Подобная правоприменительная практика явилась именно реакцией на недостаточную урегулированность

**УЖЕСТОЧЕНИЕ И БЕЗ ТОГО НЕЛЕГКОГО
ПОЛОЖЕНИЯ БИЗНЕСА (В ОСОБЕННОСТИ
МЕЛКОГО И СРЕДНЕГО) ПРИВЕДЕТ ЛИШЬ
К ТОМУ, ЧТО ПРЕДПРИНИМАТЕЛИ БУДУТ
ВЫНУЖДЕНЫ ВСЕ БОЛЬШЕ УХОДИТЬ В ТЕНЬ,
ЧТО ЕСТЕСТВЕННЫМ ОБРАЗОМ ПРИВЕЕТ
К СНИЖЕНИЮ НАЛОГОВОЙ БАЗЫ**

данных отношений на законодательном уровне при явном дисбалансе, что во многом инициировало в дальнейшем Федеральный закон от 23.06.2016 № 214-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об обязательном страховании гражданской ответственности владельцев транспортных средств»».

Принцип защиты интересов слабой стороны всегда неразрывно связан с принципом добросовестности участников гражданского оборота и пределом осуществления гражданских прав, нашедшим свое отражение в ст. 10 ГК РФ. Но данное явление — признание гражданина априори слабой стороной — породило и свою противоположность, то, что уже давно полу-

чило определение «потребительский экстремизм», что ставит как перед судами, так и перед законодательством задачу дальнейшего выравнивания баланса, более тонкого и гибкого подхода к соблюдению баланса.

Но если подобное развитие законодательства и правоприменительной практики имело предпосылки в явном злоупотреблении правом со стороны кредитных и страховых организаций, то ухудшение положения рабо-

ВСЕ БОЛЬШЕЙ ПОПУЛЯРНОСТЬЮ ПОЛЬЗУЕТСЯ ПРАКТИКА «РАБОТЫ ПО ПРОЕКТУ», КОГДА РЯД СПЕЦИАЛИСТОВ ОБЪЕДИНЯЕТСЯ НА ВРЕМЯ ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ОДНОГО ПРОЕКТА, ВСЕ БОЛЬШЕ РАЗВИВАЕТСЯ ОПЫТ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЫ, ЧТО ЯВНО ВЫЗВАНО ИЗМЕНЕНИЯМИ СПОСОБА ПРОИЗВОДСТВА, СВЯЗАННОГО С РАЗВИТИЕМ КОМПЬЮТЕРНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

**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



Алексей Киселев

юрист

Уход молча, Или о долге соблюдения врачебной тайны

Медицина может не все, а врачи не боги, поэтому какие-то болезни остаются с нами на всю жизнь, а дефекты органов или тканей — неустранимыми или решенными лишь путем имплантирования, составляя тайну нашей личной жизни, раскрытие которой может серьезно подорвать жизненные планы, причинить тяжелые моральные травмы. Попробуем понять, что можно делать работодателю, который совершенно точно понесет репутационные и финансовые потери, с работником, разгласившим врачебную тайну: наказать самому или переадресовать потерпевших в компетентные органы?

КОЛЛИЗИИ НОРМ НЕТ

Поскольку речь идет о раскрытии профессиональной тайны (врачебной тайны), корректно говорить о преступлении, предусмотренном частью 2 статьи 137 УК РФ и заключающемся в незаконном собирании или распространении сведений о частной жизни лица, составляющих его личную или семейную тайну, без его согласия либо распространении этих сведений в публичном выступлении, публично демонстрирующемся произведении или средствах массовой информации с использованием своего служебного положения.

В то же время подпункт «в» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ предусматривает право работодателя на расторжение трудового договора по своей инициативе за однократное грубое нарушение работником своих обязанностей, выразившееся в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника.

В соответствии с требованиями части 1 ст. 13 Федерального закона от 21 ноября 2011 года N 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», сведения о факте обращения гражданина за оказанием медицинской помощи, состоянии его здоровья и диагнозе, иные сведения, полученные при его медицинском обследовании и лечении, составляют врачебную тайну. Врачебная тайна в соответствии с Указом Президента РФ от 06.03.1997 года N 188 включена в перечень сведений конфиденциального характера. Разглашение сведений, ставших известными при исполнении должностных обязанностей, составляющих врачебную тайну, не допускается, за исключением случаев, когда на то имеется письменное согласие самого пациента либо запрос уполномоченного органа.

Как следует из п. 43 Постановления Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 года N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового Кодекса РФ», в случае оспаривания работником увольнения по подпункту «в» пункта 6 части первой статьи 81 Кодекса работодатель обязан

представить доказательства, свидетельствующие о том, что сведения, которые работник разгласил, в соответствии с действующим законодательством относятся к государственной, служебной, коммерческой или иной охраняемой законом тайне, либо к персональным данным другого работника, эти сведения стали известны работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и он обязывался не разглашать такие сведения.

КАК ПРАВИЛО, МЕДИЦИНСКИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ПРИНИМАЮТ ЛОКАЛЬНЫЕ НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ О ЗАЩИТЕ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ И ВРАЧЕБНОЙ ТАЙНЫ

И часть 2 статьи 137 УК РФ и пп. «в» п.6 ст.81 ТК РФ предусматривают специального субъекта, должностное лицо, т.е. для возникновения ответственности по названным основаниям лицо должно получить эти сведения при исполнении трудовых обязанностей, которые закрепляются в должностных инструкциях. Как правило, медицинские организации принимают локальные нормативные акты о защите персональных данных и врачебной тайны, с которыми работников ознакамливают под роспись. Кроме того, в должностных инструкциях часто дублируется норма п. 2 ч. 1 ст. 73 Федерального закона от 21 ноября 2011 года N 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», согласно которой медицинские работники обязаны соблюдать врачебную тайну. Личная подпись медицинского работника под ознакомлением с положением о защите конфиденциальной информации, в том числе врачебной тайны, и в должностных инструкциях — обязательный и заключительный этап возложения на него «обязанности молчать». Но и при отсутствии локальных нормативных актов или/и подписи в должностной инструкции привлечь к ответственности

ДЕЙСТВУЕТ ОПРОВЕРЖИМАЯ ПРЕЗУМПЦИЯ ДОСТОВЕРНОСТИ ХРАНИМОЙ ИНФОРМАЦИИ

21.11.2011 года N 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»), согласно которой факт дачи клятвы врача удостоверялся личной подписью под соответствующей отметкой в дипломе врача с указанием даты. Но если норма Уголовного кодекса называет служебное положение инструментом получения конфиденциальной информации, то норма Трудового кодекса рассматривает исполнение трудовых обязанностей лишь как обстоятельство ее получения.

Буквальное толкование обеих норм не связывает возникновение ответственности с достоверностью раскрываемой информации. Вместе с тем полагаем, что действует опровержимая презумпция достоверности хранимой информации.

Не предусмотрен Трудовым кодексом прямо критерий согласия на разглашение сведений или наличия иного законного основания для такого разглашения, допустимого согласно ч.3, 4 ст. 13 Федерального закона от 21 ноября 2011 года N 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» (например, запрос государственного органа, расследование несчастного случая и т.п.), но именно с отсутствием таких оснований связывается незаконность разглашения, прямо требуемая для привлечения лица к уголовной ответственности. Между тем на практике суды при рассмотрении трудовых споров проверяют, было ли раскрытие информации обоснованным.

Обращает на себя внимание также и то, что уголовным кодексом запрещены и сбор, и распространение, в то время как Трудовой кодекс акцентирован только на распространении.

Завершая рассмотрение сходств и различий в объективной стороне проступка и преступления, следует также отметить более широкий охват сведений, охраняемых Трудовым кодексом: части 1 и 2 статьи 137 УК РФ защищают лишь сведения, составляющие тайну личной жизни (в том числе врачебную тайну), в то время как пп. «в» п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ защищает режим и коммерческой тайны. Однако такое соотношение вовсе не предполагает конкуренцию двух видов ответственности, так как санкция части 2 статьи 137 УК РФ альтернативная и допускает лишение судом права осужденного заниматься определенным видом деятельности и занимать определенные должности; в таком случае трудовой договор расторгается по основаниям, не зависящим от воли сторон (ст.83 ТК РФ).

СЛУЧАИ ИЗ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

Самое глупое и подлое, что можно сделать, — выложить фотографии пациентов с рабочего места в Интернет. Так, медицинская сестра была уволена за то, что, находясь на своем рабочем месте в палате реанимации и интенсивной терапии стационара, произвела фотосъемку палаты и двух находящихся в ней без сознания пациенток, после чего разместила фотографии палаты с пациентками на своей странице в социальной сети, придав им циничное название. Суды пришли к правомерному выводу о законности увольнения, так как размещенные истцом фотографии в сети Интернет позволяли безошибочно определить место нахождения пациентов, а также их физическое состояние; и поскольку вход посторонним в отделение запрещен, посещение не является свободным, следовательно, возможность произвести фотографирование палаты у истца возникла только лишь в связи с осуществлением своей профессиональной деятельности, связанной с оказанием медицинской помощи пациентам отделе-

ния, сотрудником которого она являлась (По материалам апелляционного определения Омского областного суда от 12 февраля 2014 г. по делу N 33-649/2014).

Другой часто встречающийся случай — предоставление информации третьим лицам без запроса или без согласия самих пациентов.

В деле о проверке законности увольнения медрегистратора было установлено, что истица без запроса прокуратуры, без согласия субъектов персональных данных, по личной инициативе передала в прокуратуру и в ОВД светокопии медицинских карт семи пациентов учреждения с их данными с описанием состояния здоровья, диагноза, данных о медицинском исследовании. При этом из представления прокурора, а также представленного работодателем запроса сотрудника ОВД, усматривается, что копии медицинских карт пациентов не запрашивались. В должностные обязанности истицы, согласно должностной инструкции, с которой истец была ознакомлена под роспись, входило оформление медицинских карт, а также соблюдение законодательства, судебной этики, обеспечение сохранности медицинских карт. Таким образом, довод о незнании, что письменный запрос необходим, был справедливо отклонен (по материалам апелляционного определения Мосгорсуда от 26 марта 2013 г. по делу N 33-6867/2013).

Примечательно и другое дело. Истица отправила обращение в орган исполнительной власти с описанием сложившихся личностных отношений между ней и другим специалистом с указанием в качестве примеров нарушений, по мнению истицы допускаемых им в ходе осуществления профессиональной деятельности. При этом истица указала в своем обращении данные пациентов, состояние их здоровья, диагнозы, сведения о медицинских исследованиях и проводимом лечении, приложив к обращению копии медицинских документов пациентов. Как выяснилось в судебном заседании, как минимум двое из них своего согласия на передачу сведений о себе не давали и даже прямо отказывались. Отвечая на довод истицы о том, что она этих пациентов не лечила, суд выразил, однако, спорное

суждение: «...все упомянутые в обращении пациенты проходили лечение в том же отделении, в котором работала истец, в связи с чем суд сделал правильный вывод, что сведения, составляющие врачебную тайну, стали известны истице именно в связи с исполнением ею трудовых обязанностей» (из апелляционного определения Орловского областного суда от 28 ноября 2013 г. по делу N 33-2608/2013).

**УГОЛОВНЫМ КОДЕКСОМ ЗАПРЕЩЕНЫ И СБОР, И
РАСПРОСТРАНЕНИЕ ИНФОРМАЦИИ, В ТО ВРЕМЯ
КАК ТРУДОВОЙ КОДЕКС АКЦЕНТИРОВАН ТОЛЬКО
НА РАСПРОСТРАНЕНИИ**

Циничным и оправдывающим увольнение по основанию пп. «в» п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ выглядит организация передачи работниками учреждения, а также личное предоставление заместителем главного врача станции скорой помощи индивидуальному предпринимателю, оказывающему ритуальные услуги, информации о фактах обращения лиц в скорую помощь, о местонахождении лиц, умерших или находящихся в опасном для жизни состоянии. Обязательство о неразглашении персональных данных пациента, в частности, о том, что не имеет право разглашать сведения о месте жительства пациента, номере его телефона, о заболеваниях и смерти, истица давала. Ответственность за разглашение ставших известными ей в связи с исполнением служебных обязанностей сведений, относящихся к охраняемой законом тайне, предусмотрено трудовым договором и дополнительными соглашениями к нему. Обращает на себя внимание и то, что доказательствами в споре об оспаривании законности увольнения был контент смс-сообщений (по материалам апелляционного определения Липецкого областного суда от 18 декабря 2013 г. по делу N 33-3345/2013 г.).

ПРАКТИКА ПО УГОЛОВНЫМ ДЕЛАМ

Практика применения части 2 статьи 137 УК РФ не отличается ни разнообразием, ни объемом. В базе решений ГАС «Правосудие» мы не нашли примеров привлечения медицинских работников к уголовной ответственности по названному основанию. Поэтому возьмем наиболее близкие примеры.

**ДАЖЕ ПОСЛЕДУЮЩЕЕ ПРИВЛЕЧЕНИЕ
РАБОТНИКА К ЛЮБОМУ ВИДУ ЮРИДИЧЕСКОЙ
ОТВЕТСТВЕННОСТИ НЕ ПОМОЖЕТ НИ
ДЕАКТУАЛИЗИРОВАТЬ РАСКРЫТУЮ
ИНФОРМАЦИЮ, НИ ВОССТАНОВИТЬ РЕПУТАЦИЮ
МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Так, Стерлитамакский городской суд Республики Башкортостан постановлением от 19.04.2012 г. по делу №1-249/2012 г. прекратил уголовное дело за примирением сторон в отношении специалиста по кадровому администрированию, которая в соответствии со своими трудовыми обязанностями имела доступ к служебной программе, содержащей сведения конфиденциального характера абонентов, в том числе их персональные данные, и, находясь на своем рабочем месте в офисе продаж, использовала свое служебное положение, умышленно осуществила незаконный доступ через вышеуказанную программу к персональным данным потерпевшего, а именно его абонентскому номеру, фамилии, имени, отчеству, дате рождения, адресу, паспортным данным, позволяющим идентифицировать его личность и составляющих его личную тайну, без его согласия, распечатала их на листе и передала третьему лицу, чем незаконно собрала и распространила их. Согласия абонента она не запросила.

Что касается должностных лиц государственных органов, то их уголовная ответственность наступает по совокупности статьи 137 части 2 и статьи 285 части 1 УК РФ, предусматривающей ответственность за злоупотребление властью, хотя в приговорах от 07.12.2012 г. и 14.06.2016 г. по делам №1-566/2012 и №1-590/2016 суды города Новосибирска по одинаковым эпизодам давали отдельные квалификации. Сотрудники правоохранительных органов, имея доступ к базам данных, незаконно собирали и распространяли персональные данные граждан вопреки интересам службы из личной заинтересованности. Незаконность состояла в отсутствии согласия на сбор информации.

Не трудно заметить, что имеется сходство между преступлениями сотрудников

правоохранительных органов и кадровика в вышеназванном постановлении, а именно сбор и сообщение третьим лицам сведений, хранящихся в базах данных, в отсутствие согласия потерпевших.

Не отличаются существенно рассмотренные судами эпизоды от событий, ставших предметом рассмотрения при проверке обоснованности увольнений по пп. «в» п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ, так как способ сбора и раскрытия конфиденциальной информации, включая врачебную тайну, правового значения не имеют. Имеет же значение в обоих случаях соблюдение порядка сбора и передачи секретных данных и сам факт отнесения данных к секретным.

Иными словами, грань между уголовным делом и дисциплинарным разбирательством в приведенных примерах представляется весьма зыбкой. С каким успехом работодателями было доказано наличие основания для увольнения по рассматриваемой статье, с таким же успехом следствие доказало бы наличие состава уголовно наказуемого деяния. Стоило только подать не жалобу главному врачу, а заявление в полицию.

Впрочем, разница в вероятности привлечения к уголовной ответственности и дисциплинарной ответственности существует и объясняется характеристикой субъективной стороны.

МОЖНО ЛИ ПРЕДУПРЕДИТЬ?

Главный же вопрос любого работодателя в такой ситуации сводится к возможности предпринять предупредительные меры, потому что даже последующее привлечение работника к любому виду юридической ответственности не поможет ни деактуализировать раскрытую информацию, ни восстановить репутацию медицинской организации.

**САМОЕ ГЛУПОЕ И ПОДЛОЕ, ЧТО МОЖНО СДЕЛАТЬ,
— ВЫЛОЖИТЬ ФОТОГРАФИИ ПАЦИЕНТОВ С
РАБОЧЕГО МЕСТА В ИНТЕРНЕТ**

Субъективная сторона незаконного раскрытия врачебной тайны, осуществляемого специальным субъектом, как преступления характеризуется прямым умыслом, а как дисциплинарного проступка — также и неосторожностью.

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

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

В следующем номере читайте:

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

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

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

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



Мария Бубнова

Что ждет работодателя в случае невнесения записи в трудовую книжку? (Обзор актуальной судебной практики)

На практике возникают случаи, когда работник просит не вносить запись в трудовую книжку о приеме на работу. Такие ситуации возможны, например, при неудовлетворительном прохождении испытательного срока. Работник может мотивировать свою просьбу тем, что он не хочет портить трудовую и потом объяснять последующему работодателю, почему он проработал в организации всего месяц. В ход могут идти любые уговоры и обещания. Но что ждет работодателя в случае, если он согласиться?

Так, гражданин обратился в организацию ХХХХ с требованием о взыскании денежной компенсации за задержку выплат и внесении записей в трудовую книжку, возложении обязанностей по производству выплат в Пенсионный фонд РФ, компенсации морального вреда, взыскании судебных расходов. Нефтекамский городской суд Республики Башкортостан вынес решение по делу № 2-2957/2016 от 18 октября 2016 года, которым вышеуказанные требования были удовлетворены частично.

РАБОТОДАТЕЛЬ ВЕДЕТ ТРУДОВЫЕ КНИЖКИ НА КАЖДОГО РАБОТНИКА, ПРОРАБОТАВШЕГО У НЕГО СВЫШЕ ПЯТИ ДНЕЙ, В СЛУЧАЕ, КОГДА РАБОТА У ДАННОГО РАБОТОДАТЕЛЯ ЯВЛЯЕТСЯ ДЛЯ РАБОТНИКА ОСНОВНОЙ

За время работы и по настоящее время истцу в трудовую книжку не были сделаны соответствующие записи о его трудовом стаже. Также работодателем не осуществлялось перечисление страховых взносов в Пенсионный фонд России. Истец считает, что действиями ответчика ему причинены нравственные страдания, выразившиеся в материальных затруднениях истца, невозможности устроиться на другую работу.

Представитель ответчика иск признал частично. Суду пояснил, что истец действительно работал на предприятии прорабом строительно-монтажных работ. Уволился по собственному желанию. Приказ о приеме на работу в отношении истца не издавался, основанием является трудовой договор. В связи с тем, что был принят на работу с испытательным сроком, запись о работе в трудовую книжку внесена не была.

Приказом работодателя истец уволен по собственному желанию.

Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

В ходе рассмотрения дела достоверно установлено, что истец состоял с ответчиком в трудовых отношениях. Согласно данным приказа о прекращении (расторжении) трудового договора истец работал на предприятии

**НЕСМОТЯ НА ТО, ЧТО РАБОТНИК ПРОХОДИТ
ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ СРОК, ЗАПИСЬ В ТРУДОВУЮ
КНИЖКУ ДОЛЖНА БЫТЬ ВНЕСЕНА ОБЯЗАТЕЛЬНО
В НЕДЕЛЬНЫЙ СРОК С МОМЕНТА НАЧАЛА
ВЫПОЛНЕНИЯ ТРУДОВОЙ ФУНКЦИИ**

в качестве прораба СМР. Однако в нарушение требований запись об этом в трудовую книжку истца не внесена. Довод представителя ответчика о том, что невнесение записи в трудовую книжку истца является законным в связи с установлением в отношении последнего испытательного срока, не может быть принят судом во внимание, поскольку противоречит требованию закона, в частности, вышеприведенной ст. 66 ТК РФ.

Следовательно, требование истца о внесении записи в его трудовую книжку подлежит удовлетворению.

В данном случае имеет место слабая позиция со стороны ответчика. Представитель организации сам фактически признал свою вину, ссылаясь на утверждения, противоречащие законодательству. Таким образом, несмотря на то, что работник проходит испытательный срок, запись в трудовую книжку должна быть внесена обязательно в недельный срок с момента начала выполнения трудовой функции.

Аналогичное решение вынесено Заволжским районным судом города Ульяновска по делу № 2-4707/16 от 26 октября 2016 года.

Истица состояла в трудовых отношениях с ответчиком, согласно трудовому договору. Она была принята на неопределенный срок на должность повара пиццерии с должностным окладом. Работнику устанавливался еже-

**ПО ПИСЬМЕННОМУ ОБРАЩЕНИЮ РАБОТНИКА,
НЕ ПОЛУЧИВШЕГО ТРУДОВУЮ КНИЖКУ ПОСЛЕ
УВОЛЬНЕНИЯ, РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗАН ВЫДАТЬ
ЕЕ НЕ ПОЗДНЕЕ ТРЕХ РАБОЧИХ ДНЕЙ СО ДНЯ
ОБРАЩЕНИЯ РАБОТНИКА**

годный оплачиваемый отпуск общей продолжительностью 28 календарных (рабочих) дней. В материалах дела представлен оригинал трудового договора.

В конце мая 2016 г. управляющая сообщила, что точка закрывается и на работу не надо выходить, при этом уведомления о предстоящем сокращении она не подписывала, соответствующих выплат ей произведено не было, было лишь предложено подождать открытия в июне новой пиццерии. До настоящего времени никаких выплат ответчиком не произведено. Судом был установлен факт работы истицы в названной пиццерии.

Свидетели в судебном заседании подтвердили факт работы истицы в пиццерии. При этом пояснили, что в течение мая 2016 г. истица приходила ежедневно на работу.

Как пояснила представитель истицы суду, трудовая книжка истицы до настоящего времени находится у ответчика, об увольнении в связи с закрытием точки общественного питания она работодателем не уведомля-

лась в установленном порядке, расчет при увольнении с ней не произведен, компенсация за неиспользованный отпуск не выплачена. Изложенные доводы стороной ответчика не опровергнуты.

При таких обстоятельствах суд пришел к выводу, что трудовые отношения между сторонами фактически прекращены в связи с закрытием точки общественного питания, которой являлась пиццерия, и увольнением в связи с этим истицы по сокращению штата работников данной организации.

Суд пришел к выводу, что бездействие работодателя истицы в части невыплаты выходного пособия при увольнении, невнесения в трудовую книжку истицы записей о ее приеме на работу и увольнении является незаконным, в связи с чем надлежит обязать ответчика внести в трудовую книжку истицы запись о приеме ее на работу в качестве повара на основании трудового договора и запись об увольнении в связи с сокращением штата работников организации по п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ.

В данном случае, несмотря на то, что работодатель вообще отказался как-либо контактировать с работником и издавать необходимые трудовые документы, судом был установлен факт наличия трудовых отношений. В качестве доказательной базы здесь выступили трудовой договор и показания свидетелей. Этого было достаточно для вынесения решения.

Однако не всегда суды в подобных спорах встают на защиту работника. Так, решением Промышленного районного суда г. Самары по делу 2-1362/2014 от 18.02.2014 в исковых требованиях было отказано.

Судом было установлено, что истица была принята на работу в ХХХХ на должность главного бухгалтера. В рамках преюдиции было вынесено аналогичное решение между теми же сторонами, в котором требования истицы были удовлетворены. Суд обязал внести в трудовую книжку запись об увольнении по собственному желанию.

Поскольку этим решением установлено, что трудовая книжка истицы находилась на руках у истицы, ответчиком было направлено письменное уведомление о необходимости явиться с трудовой книжкой для надлежащего

оформления расторжения трудового договора, что подтверждается подлинником уведомления о вручении, на котором имеется подпись истицы.

В соответствии со ст. 84.1. ТК РФ в случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой

**ЕДИНСТВЕННЫМ СРЕДСТВОМ ИЗБЕЖАТЬ
ОТВЕТСТВЕННОСТИ ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЯ ПРИ
НЕВНЕСЕНИИ ЗАПИСИ В ТРУДОВУЮ КНИЖКУ
ЯВЛЯЕТСЯ УВЕДОМЛЕНИЕ О НЕОБХОДИМОСТИ
ЯВИТЬСЯ ЗА ТРУДОВОЙ КНИЖКОЙ,
НАПРАВЛЕННОЕ РАБОТНИКУ ПО ПОЧТЕ В ДЕНЬ
УВОЛЬНЕНИЯ**

книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

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

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

Итоги подведем в таблице

Ситуация	Основная норма закона, применимая в данном случае	Разрешение спора
Работодатель не вносит запись в трудовую книжку, ссылаясь на то, что работник на испытательном сроке	п. 10 Правил № 225 от 16 апреля 2003 г.	Позиция не обоснована, работодатель в любом случае обязан вносить запись о приеме на работу, когда работник осуществляет свои функции свыше недели
Работодатель закрывает рабочее место, не выплачивает выходное пособие, не вносит запись в трудовую книжку	п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ	Позиция не обоснована, так как при наличии оригинала трудового договора и свидетельских показаний возникают обязательства уволить работника по сокращению
Ситуация	Основная норма закона, применимая в данном случае	Разрешение спора
Трудовая книжка находится на руках у работника, работодатель в день уведомления направляет по почте письмо с уведомлением о необходимости прийти и внести запись в трудовую книжку	ст. 84.1. ТК РФ	Позиция обоснована. Такое уведомление освобождает работодателя от ответственности

Анна Бирюкова

юрисконсульт группы компаний АСС-СИСТЕМС

Закон о повышении ответственности работодателей за нарушения в части оплаты труда

2016 год принёс немало изменений в законодательство, в том числе и в области регулирования трудовых отношений, разрешения трудовых споров.

Вот, например, третьего октября 2016 года вступил в силу Федеральный закон от 03.07.2016 № 272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда» (далее — «Закон о повышении ответственности работодателей»), который подарил нам следующие изменения:

1. В Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях Закон о повышении ответственности работодателей *добавил наказание за невыплату или неполную выплату заработной платы и иных выплат* (ч. 6, 7 ст. 5.27 КоАП РФ), а именно — предупреждение или наложение административного штрафа в размере:

на должностных лиц — от 10 000 до 20 000 рублей;

на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица (ПБОЮЛ) — от 1 000 до 5 000 рублей;

на юридических лиц — от 30 000 до 50 000 рублей.

Причем если указанные выше правонарушения совершило лицо, ранее подвергнутое административному наказанию за аналогичное правонарушение, наказание увеличивается в геометрической прогрессии (штраф на должностных лиц: 20 000 — 30 000, либо дисквалификация на срок от 1 года до 3 лет; штраф на ПБОЮЛ: 10 000 — 30 000 рублей; штраф на юридических лиц — от 50 000 до 100 000 рублей).

2. В Трудовом кодексе Российской Федерации Закон о повышении ответственности работодателей:

а) *уточнил сроки выплаты заработной платы* (ч. 6 ст. 136 ТК РФ), установив, что дата выплаты заработной платы должна определяться конкретной датой не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

А это означает, на основании разъяснений Минтруда России (Письмо от 21.09.2016 № 14-1/В-911), что заработная плата за первую половину ме-

сяца должна быть выплачена в установленный день с 16 по 30 (31) число текущего месяца, за вторую половину — с 1 по 15 число следующего месяца.

В том же письме Минтруд России напомнил, что стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) являются одной из составляющих заработной платы и выплачиваются за иные более продолжительные периоды, чем полмесяца

**СРОКИ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ
СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ, НАЧИСЛЯЕМЫХ
ЗА МЕСЯЦ, КВАРТАЛ, ГОД ИЛИ ИНОЙ ПЕРИОД,
МОГУТ БЫТЬ УСТАНОВЛЕНЫ КОЛЛЕКТИВНЫМ
ДОГОВОРом, ЛОКАЛЬНЫМ НОРМАТИВНЫМ АКТОМ**

(месяц, квартал, год и другие). А, в силу ч. 2 ст. 135 ТК РФ, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Премии и иные поощрительные выплаты начисляются за результаты труда, достижение соответствующих показателей, то есть после того, как будет осуществлена оценка показателей.

Таким образом, сроки выплаты работникам стимулирующих выплат, начисляемых за месяц, квартал, год или иной период, могут быть установлены коллективным договором, локальным нормативным актом.

Так, если положением о премировании установлено, что выплата премии работникам по итогам за определенный системой премирования период,

например, за месяц, осуществляется в месяце, следующем за отчетным, или указан конкретный срок ее выплаты, а по итогам работы за год — в марте следующего года, или также указана конкретная дата ее выплаты, то это не будет нарушением требований ч. 6 ст. 136 ТК РФ в новой редакции.

б) *откорректировал размер материальной ответственности работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику* (ст. 236 ТК РФ).

Если раньше размер процентов (денежной компенсации) устанавливался не ниже одной трехсотой ставки рефинансирования Центрального Банка Российской Федерации, то теперь работодатель обязан заплатить работнику не меньше одной сто пятидесятой ключевой ставки Центрального Банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм.

А при неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

в) *добавил новое основание для проведения у работодателя внеплановой проверки государственными инспекторами труда, а именно: поступление информации о невыплате или неполной выплате заработной платы, либо установлении заработной платы в размере меньшем, чем это предусмотрено трудовым законодательством* (абз. 4 ч. 7 ст. 360 ТК РФ).

г) дал работнику право (ч. 2 ст. 392 ТК РФ) в течение года со дня установленного срока выплаты обращаться в суд за разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, в том числе выплат, причитающихся работнику при увольнении (напомним, что до изменений эти сроки составляли соответственно 3 и 1 месяц).

3. И в довесок ко всем вышеперечисленным позитивным (для работников) изменениям Закон о повышении ответственности работодателей дополнил Гражданско-процессуальный кодекс Российской Федерации новыми положениями о подсудности по выбору истца, позволив работникам

с 03.10.2016 предъявлять иски о восстановлении трудовых прав в суд по месту своего жительства (ч. 6.3 ст. 29 ГПК РФ). То есть гражданин, желающий предъявить иск о восстановлении трудовых прав, теперь может обращаться в суд по месту своей постоянной регистрации, что, безусловно, удобно для работников, особенно удалённых/дистанционных.

**ГРАЖДАНИН, ЖЕЛАЮЩИЙ ПРЕДЪЯВИТЬ ИСК
О ВОССТАНОВЛЕНИИ ТРУДОВЫХ ПРАВ, ТЕПЕРЬ
МОЖЕТ ОБРАЩАТЬСЯ В СУД ПО МЕСТУ СВОЕЙ
ПОСТОЯННОЙ РЕГИСТРАЦИИ**

Давайте остановимся на этом изменении подробнее.

Напомним, что раньше, до вступления в силу Закона о повышении ответственности работодателей, работник не мог подавать иск о восстановлении трудовых прав по месту своего жительства, ему приходилось действовать на основании статьи 28 ГПК РФ, согласно которой иски подаются по месту жительства ответчика-гражданина или по месту нахождения ответчика-организации. На практике это зачастую приводило к тому, что работник не мог явиться в суд из-за отдаленности суда и собственных финансовых трудностей. Вдобавок некоторые недобросовестные работодатели намеренно ищут дистанционных работников, изначально устанавливая им условия труда, противоречащие трудовому законодательству в надежде, что работник из Хабаровска не станет судиться с работодателем из Москвы в силу дороговизны проезда. Часто бывает и такое, что работодатели просто не заключают трудовые договоры с таким удаленными работниками и всё держится на «честном слове». Теперь же, благодаря Закону о повышении ответственности работодателей, работники должны почувствовать себя более защищёнными, ведь теперь работнику не нужно далеко идти, чтобы восстановить свои трудовые права.

Надо отметить, что до принятия Закона о повышении ответственности работодателей некоторые работники пытались пользоваться «лазейкой», которую предоставляла ч. 9 ст. 29 ГПК РФ (иски, вытекающие из договоров, в которых указано место их исполнения, могут быть предъявлены также в суд по месту исполнения такого договора), предъявляя иск по месту исполнения трудового договора.

Но «лазейка» с местом исполнения договора срабатывала только при наличии документов, позволяющих установить место работы работника (трудовой договор, приказ о приеме на работу, приказ о переводе, иные письменные документы, из которых следует место исполнения договора). При этом отсутствие самого по себе трудового договора в письменной форме не препятствовало рассмотрению спора по месту исполнения договора, особенно, если спор шёл об установлении факта трудовых отношений, и к иску работник приложил другие письменные доказательства, позволяющие определить место работы истца.

Итак, если раньше работник мог подать иск по месту своего нахождения (жительства), только лишь доказав факт исполнения трудового договора (место работы) по месту предъявления иска или доказав, что его трудовой спор вытекает из деятельности филиала или представительства работодателя по месту жительства работника (ч. 2 ст. 29 ГПК РФ), то теперь для работника указанная необходимость в доказывании отпала, и трудности географической удаленности перешли на плечи работодателя.

С какими же трудностями придется столкнуться работодателю при возникновении трудового спора, если истцом выступает работник?

Первым делом работодателю придётся понести расходы на направление в командировку представителя для участия в судебном заседании, либо же выделять денежные средства на то, чтобы нанять представителя по месту рассмотрения трудового спора, что приведет к незапланированному росту судебных расходов, взыскать которые с работника в случае выигрыша работодателя, увы, не получится в силу ст. 393 ТК РФ, освобождающей работников от оплаты судебных расходов.

Во-вторых, это трудности представления доказательств по делу, ведь не нужно забывать, что по ряду дел, например, по спорам о законности и обоснованности привлечения работника к дисциплинарной ответственности, бремя доказывания возложено на работодателя (п. 53 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении суда-

**БЛАГОДАря ЗАКОНУ О ПОВЫШЕНИИ
ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ, РАБОТНИКИ
ДОЛЖНЫ ПОЧУВСТВОВАТЬ СЕБЯ БОЛЕЕ
ЗАЩИЩЁННЫМИ, ВЕДЬ ТЕПЕРЬ РАБОТНИКУ НЕ
НУЖНО ДАЛЕКО ИДТИ, ЧТОБЫ ВОССТАНОВИТЬ
СВОИ ТРУДОВЫЕ ПРАВА**

ми Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»). А удаленность рассмотрения спора может воспрепятствовать своевременному и оперативному предоставлению доказательств в суд. К тому же может возникнуть необходимость допроса свидетелей, и тогда придется везти свидетеля в суд (опять расходы) или же прибегать к нормам ст. 62 ГПК РФ о судебном поручении и допросе свидетелей в суде по месту нахождения ответчика/месту жительства свидетеля.

**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 Назарова

юрист

Оплата брака

**Оплата брака — одна из самых сложных тем в развитых странах.
Причины понятны — порой сложно выявить виновника...**

Оплата брака при отсутствии вины работника. Порядок оплаты полного или частичного брака при наличии вины работника. Материальная ответственность работника, допустившего брак. Взыскание ущерба.

1. НЕДОКАЗАННОСТЬ ВИНЫ И БРАКА.

Судебная коллегия рассмотрела гражданское дело по иску работника к обществу с ограниченной ответственностью (далее — ООО) о признании действий работодателя незаконными, взыскании невыплаченной заработной платы, судебных расходов.

Судом первой инстанции иск был удовлетворен.

Иск был мотивирован тем, что работник получил задание на ремонт площадки обслуживания. На следующий день от истца потребовали объяснений по факту некачественного выполнения работ.

В соответствии с приказом о выплате премиального вознаграждения комиссией якобы было установлено, что работы были проведены некачественно. На основании этого работнику была снижена заработная плата и не выплачена премия.

Судом установлено, что в ходе разрешения дела по существу ответчиком не было представлено достаточных, допустимых доказательств, свидетельствующих о некачественном выполнении работ, браке по вине работника.

Учитывая изложенное, судебная коллегия пришла к выводу о том, что суд первой инстанции правильно разрешил возникший спор.

Апелляционным определением суда Ханты-Мансийского автономного округа — Югры от 26 февраля 2013 г. по делу № 33-857/2013 жалоба оставлена без удовлетворения.

Таким образом, поскольку ни вина, ни наличие брака не были установлены, с работодателя была взыскана невыплаченная зарплата.

2. ОТСУТВИЕ ВИНЫ РАБОТНИКОВ.

Работники обратились в суд с иском к ООО о взыскании заработной платы и компенсации морального вреда. Иск был удовлетворен.

В кассационной жалобе указывается на то, что удержания из заработной платы истцов были произведены в связи с некачественным выполнением ими работ, поскольку работодатель был вынужден устранить брак за свой счет и понес убытки.

БРАК НЕ ПО ВИНЕ РАБОТНИКА ОПЛАЧИВАЕТСЯ НАРАВНЕ С ГОДНЫМИ ИЗДЕЛИЯМИ

Удовлетворяя заявленные истцами требования о взыскании задолженности по заработной плате в части, суд пришел к обоснованному выводу о том, что заработная плата ответчиком была выплачена не в полном объеме.

Доводы жалобы о необоснованности взыскания в пользу истцов заработной платы в связи с некачественным выполнением работ и причинением убытков работодателю не могут повлечь за собой отмену обжалуемого решения.

Вопреки требованиям статьи 156 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ) степень годности изготовленной истцами продукции, а также вина истцов в последующем установлении брака ответчиком не устанавливалась.

Согласно части 1 статьи 156 ТК РФ брак не по вине работника оплачивается наравне с годными изделиями.

Кассационным определением Верховного Суда Республики Татарстан от 3 ноября 2011 г. по делу № 33-13376/2011 жалоба оставлена без удовлетворения.

3. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА.

Работник обратился с иском к открытому акционерному обществу (далее — ОАО): о признании незаконным решения комиссии по трудовым спорам; об отмене приказа о возмещении материального ущерба за брак; о признании удержаний из заработной платы незаконными; о возложении обязанности возратить необоснованно удержанные из заработной платы суммы; о взыскании денежной компенсации морального вреда.

Исковые требования были удовлетворены.

**ВОПРОС О МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ
РАБОТНИКА МОЖЕТ БЫТЬ РАЗРЕШЕН
ОТВЕТЧИКОМ ПУТЕМ ПОДАЧИ
САМОСТОЯТЕЛЬНОГО ИСКА В ПОРЯДКЕ,
ПРЕДУСМОТРЕННОМ ГЛАВОЙ 39 ТК РФ**

Статьей 247 ТК РФ до принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения.

Комиссия по трудовым спорам ОАО отказала в удовлетворении заявления об отмене приказа, указав на то, что причиной брака явилось невнимательное отношение истца к работе, он не произвел замену износившегося инструмента.

Установлено, что причиной брака явился износ инструмента.

Из объяснений истца, данных при установлении причин брака, следует, что недостаток был вызван несоответствием используемого при обработке детали оборудования требованиям аттестованной программы, на что он не мог повлиять.

Суд первой инстанции пришел к выводу о том, что работодателем было допущено отступление от аттестованной программы, предусматривающей последовательность действий и требования к используемому оборудованию при работе с деталью.

Вывод суда первой инстанции о том, что оснований для возложения на истца материальной ответственности за ущерб в виде брака нет, является обоснованным, поскольку установлено, что работник надлежащим образом выполнил возложенные на него должностные обязанности, проявив определенную степень заботливости и осмотрительности.

Пермский краевой суд апелляционным определением от 14 июля 2014 г. по делу № 33-5985/2014 оставил жалобу без удовлетворения.

4. ПОРЯДОК ПРЕДЪЯВЛЕНИЯ ИСКА О МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ.

Удовлетворяя исковые требования частично, суд первой инстанции исходил из того, что работником был допущен брак, на основании этого суд уменьшил сумму задолженности по заработной плате на сумму материального ущерба, причиненного работником работодателю.

Судебная коллегия с данным выводом суда согласиться не может, поскольку вопрос о материальной ответственности работника может быть разрешен ответчиком путем подачи самостоятельного иска в порядке, предусмотренном главой 39 ТК РФ.

Кроме того, в судебном заседании истец заявляла о своем несогласии с удержанием из ее заработной платы суммы ущерба.

Суду следовало разъяснить ей положения статьи 248 ТК РФ, а также порядок обжалования акта работодателя предъявлением соответствующего искового требования.

В соответствии с частью 2 статьи 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее — ГПК РФ) на суд возложена обязанность по определению полного объема юридически значимых по делу фактов и вынесения их на обсуждение, если стороны по незнанию закона или иным причинам на них не ссылаются.

При указанных обстоятельствах судебная коллегия полагает необходимым изменить судебное решение в части размера подлежащей взысканию с ответчика в пользу истца задолженности по заработной плате. Взыскать с индивидуального предпринимателя в пользу истца задолженность по заработной плате.

Таким образом, Вологодский областной суд Кассационным определением от 25 марта 2011 г. № 33-1259 изменил решение суда в пользу работника.

5. ВИНА УСТАНОВЛЕНА.

Первичная профсоюзная организация закрытого акционерного общества обратилась в суд с исками в защиту интересов работников членов профсоюза: о признании незаконными приказов о взыскании с них ущерба в размере заработной платы за допущенный брак и взыскании удержанной заработной платы, взыскании доплат за расширение зоны обслуживания, компенсации морального вреда.

В удовлетворении исковых требований было отказано.

Истцы считают незаконным применение ответчиком статей 238, 248 ТК РФ, поскольку действия работников привели лишь к выпуску бракованной продукции, но не причинили ущерба имуществу работодателя, соответственно законных оснований для удержаний из заработной платы истцов не имелось.

Истец указал, что причиной брака явилось изменение конструкции штампа работодателем, что привело к созданию условий нормального хозяйственного риска, что исключает материальную ответственность работника.

Представитель ответчика возражал против удовлетворения иска, ссылаясь на то, что выпуск бракованной продукции был допущен по вине работников, проверка причин брака работодателем была проведена, установлен размер ущерба.

Сумма ущерба, взысканная с истцов, определена в размере их среднего заработка, что не покрывало общий ущерб от выпуска бракованной продукции, который значительно превышал размер их заработка.

**НА СУД ВОЗЛОЖЕНА ОБЯЗАННОСТЬ ПО
ОПРЕДЕЛЕНИЮ ПОЛНОГО ОБЪЕМА ЮРИДИЧЕСКИ
ЗНАЧИМЫХ ПО ДЕЛУ ФАКТОВ И ВЫНЕСЕНИЯ ИХ
НА ОБСУЖДЕНИЕ, ЕСЛИ СТОРОНЫ ПО НЕЗНАНИЮ
ЗАКОНА ИЛИ ИНЫМ ПРИЧИНАМ НА НИХ НЕ
ССЫЛАЮТСЯ**

При издании приказов о возложении на работников материальной ответственности нормы трудового законодательства ответчиком были соблюдены.

Анализируя производственно-технические инструкции работников, суд обоснованно пришел к выводу о том, что в спорный период на них фактически возлагались функции, предусмотренные утвержденными инструкциями по занимаемой ими должности, доказательств об исполнении ими работы по другим должностям не имеется.

При таких обстоятельствах в рамках заявленных требований у суда не имелось оснований для удовлетворения требований истцов о взыскании доплат, не предусмотренных трудовым договором.

Разрешая требования истцов о признании незаконными приказов о взыскании с них материального ущерба в размере заработной платы за выпуск бракованной продукции и взыскании удержанной заработной платы, суд обоснованно руководствовался положениями статей 246, 247, 248 ТК РФ, которые предоставляют работодателю право на взыскание материального ущерба.

**ПОЛНЫЙ БРАК ПО ВИНЕ РАБОТНИКА ОПЛАТЕ
НЕ ПОДЛЕЖИТ, ЧАСТИЧНЫЙ БРАК ПО ВИНЕ
РАБОТНИКА ОПЛАЧИВАЕТСЯ ПО ПОНИЖЕННЫМ
РАСЦЕНКАМ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ СТЕПЕНИ
ГОДНОСТИ ПРОДУКЦИИ**

Согласно статье 238 ТК РФ работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

В силу статьи 241 ТК РФ за причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

Суд, оценив представленные доказательства, установил, что выпуск бракованной продукции произошел по вине работников в связи с ненадлежащим исполнением ими своих должностных обязанностей.

Согласно частям 2 и 3 статьи 156 ТК РФ полный брак по вине работника оплате не подлежит, частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции.

Исходя из представленных доказательств вина истцов в выпуске бракованной продукции установлена.

В удовлетворении жалобы апелляционным определением Липецкого областного суда от 24 декабря 2014 г. № 33-3497/2014 отказано.

6. ВЗЫСКАНИЕ УЩЕРБА.

Истец обратился с требованиями к ООО о признании незаконным приказа о возмещении материального ущерба и его отмене, о взыскании незаконно удержанных денежных средств, премии, о взыскании денежной компенсации морального вреда.

В счет возмещения материального ущерба с работника была удержана среднемесячная заработная плата.

Работник указывает, что брак был допущен не по его вине, проверка объяснительной, данной инженером-технологом и не соответствующей действительности, работодателем не проводилась. Работник считает, что ответчик нарушил процедуру привлечения к ответственности, так как ранее лишил его премии на 5% за изготовление детали с отклонениями и таким образом уже удержал с него сумму за допущенный брак.

При несогласии работника добровольно возместить ущерб в сумме, превышающий его средний заработок, взыскание может осуществляться по решению суда, в то время как работодатель незаконно производил удержания из заработной платы без судебного решения.

Представитель ответчика считает, что истец выпустил бракованную продукцию, при изготовлении деталей им были нарушены несколько инструкций, при этом ответственность за его действия инженер-технолог не несет.

Как установлено в судебном заседании, при выполнении работы был допущен неустранимый брак при изготовлении детали.

В соответствии со статьей 247 ТК РФ до принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения.

**ПРИ НЕСОГЛАСИИ РАБОТНИКА ДОБРОВОЛЬНО
ВОЗМЕСТИТЬ УЩЕРБ В СУММЕ, ПРЕВЫШАЮЩИЙ
ЕГО СРЕДНИЙ ЗАРАБОТОК, ВЗЫСКАНИЕ МОЖЕТ
ОСУЩЕСТВЛЯТЬСЯ ПО РЕШЕНИЮ СУДА**

Истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

Суд обосновано пришел к выводу о том, что указанная процедура была соблюдена, поскольку была проведена проверка по факту изготовления неустранимого брака, получены объяснения как от работника, так и от контролирующих его работу лиц, проведена оценка размера причиненного ущерба. В соответствии с требованиями статьи 238 ТК РФ работодателем был установлен размер причиненного ущерба, что подтверждается данными, представленными ответчиком.

Согласно части 1 статьи 248 ТК РФ взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя.

Поскольку размер ущерба превысил размер среднемесячной заработной платы работника, работодатель, руководствуясь статьей 240 ТК РФ, определил размер взыскания в сумме меньшей, чем реальный ущерб, и не превышающей среднемесячного заработка.

Таким образом, порядок удержания из заработной платы соответствует положениям статей 248, 138 ТК РФ.

Судебная коллегия не может признать обоснованными доводы жалобы об отсутствии вины работника и наличии оснований для освобождения его от материальной ответственности.

Апелляционным определением от 9 апреля 2012 г. по делу № 33-2576/2012 Пермский краевой суд оставил жалобу без удовлетворения.

На основании вышеизложенного следует сделать вывод о том, что, снижая заработную плату за выпуск бракованной продукции, работодатель должен установить и документально подтвердить факт брака и наличие вины работника. Иначе при отсутствии брака и вины удержания будут признаны в судебном порядке незаконными.

В суде работодатель должен доказать, что изготовление бракованной продукции возникло по вине работника, в противном случае брак, возникший не по вине работника, должен быть оплачен наравне с годными изделиями.

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

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



Татьяна Горошко

Оплата простоя. Споры

Одной из важнейших и ключевых обязанностей работодателя, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (далее — ТК РФ), является обязанность обеспечить работнику «фронт работ», который закреплен в трудовом договоре (см. статью 22 ТК РФ). Однако исполнение этой обязанности, несмотря на кажущуюся легкость, не всегда возможно. Это может касаться как крупных предприятий, производственные линии которых временно простаивают из-за финансовых кризисов или проблем с доставкой сырья, так и обычного офиса, работа которого застопорилась из-за проблем с энергоснабжением, например, после недавнего ледяного дождя.

Примеров ситуаций, в которых имеет место простой в работе, можно привести множество, но, строго говоря, сама по себе причина, по которой работодатель не может обеспечить своего работника (работников) работой, не имеет существенного значения. Важно то, насколько добросовестно в такой ситуации себя поведет работодатель: выполнит ли все свои предусмотренные ТК РФ обязательства перед работником или начнет действовать недобросовестно, юлить и пытаться не оплачивать работнику период его «неработы». Достаточно распространенной, к сожалению, является практика принуждения работника к написанию заявления о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы или сокращение продолжительности рабочей недели. Однако, если имел место простой в работе, и вины работника в этом нет, то такие способы уклонения от оплаты труда работников являются незаконными.

Однако бывают и «зеркальные» ситуации: работник полагает, что имел место простой, требует его оплаты, но законные основания для этого отсутствуют.

В настоящей статье мы рассмотрим некоторые аспекты доказывания простоя, различия причин простоя и их правовые последствия, ошибки в оплате простоя и его квалификации.

Самому понятию простоя, на первый взгляд, в отличие от многих других терминов, ТК РФ уделяет не так много внимания. Статья 72.2. ТК РФ содержит описательную дефиницию термина «простой». Законодатель под простоем понимает *временную приостановку работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера*.

Из данного описания мы можем выделить следующие существенные признаки простоя:

- временный характер;
- причины обусловлены экономическими, технологическими, техническими или организационными обстоятельствами.

Как можно понять из данного описания, ТК РФ перечень причин простоя описывает максимально широко, что, впрочем, логично: на законодательном уровне почти невозможно (да и не нужно) подробно предусматривать весь спектр всевозможных неоднородных обстоятельств, так как это могут быть такие обстоятельства, как:

- поломка оборудования или средства работы (производственной линии, автомобиля и т.д.);
- модернизация производства;
- административное приостановление деятельности работодателя;
- отзыв или прекращение лицензии работодателя;
- отсутствие заказов на выполнение работ;
- невозможность выполнять работу из-за погодных явлений;
- издание уполномоченным органом «запретительного» акта;
- изменение структуры компании

и тому подобные причины. Указать их все даже в рамках статьи не представляется возможным.

Важно!

Все указанные выше обстоятельства необходимо будет доказывать работодателю в случае судебных споров, то есть необходимо доказать сам факт простоя в работе. При этом обязанность доказать наличие указанных обстоятельств возлагается на работодателя (см. пункт 17 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», определение Верховного Суда РФ от 06.12.2013 № 46-КГ13-3).

Причины простоя имеют важное значение, так как исходя из причин ТК РФ разделяет простой (и что немаловажно для работника — размер оплаты) на 3 варианта:

1. простой по вине работника;
2. простой по вине работодателя;
3. простой по причинам, не зависящим ни от работника, ни от работодателя.

Так как согласно статье 157 ТК РФ *время простоя по вине работника не оплачивается*, то подробно в нашей статье этот случай рассматривать не будем.

Как уже было отмечено выше, при определении того, имел ли место в организации простой, а, значит, имел ли работник право на соответствующую оплату его труда, необходимо выяснить, было ли приостановление работы временным, то есть простой, или такое отсутствие работы в организации стало постоянным (для конкретного работника или организации в целом).

Суды, как правило, достаточно подробно и пристально исследуют данное обстоятельство. Вот, например, апелляционное определение Мурманского областного суда от 05.03.2014 № 33-377-2014.

Р.К. и Т. обратились с иском к ОАО «Кольская Горно-металлургическая компания» (далее — ОАО «Кольская ГМК») о признании незаконным и отмене приказа об объявлении простоя, взыскании заработной платы и компенсации морального вреда. В обоснование иска указали, что были ознакомлены с уведомлениями о предстоящем увольнении в связи с сокращением штата работников. Истцы ознакомлены с приказом «Об объявлении простоя». С данным приказом они не согласны, полагают, что у работодателя отсутствовали объективные обстоятельства экономического, технологического, технического или организационного характера для принятия такого решения. Считают, что объявленный простой противоречит Трудовому кодексу РФ, поскольку носит постоянный, а не временный характер, свидетельствует о невозможности окончания простоя и возобновления ими прежней работы.

Как следует из материалов дела, после введения простоя в отношении работников металлургического цеха ОАО «Кольская ГМК» выполнение работы, ранее выполняемой истцами и иными работниками, было возложено работодателем на работников иного отделения *** с установлением им соответствующих доплат к заработной плате.

При этом материалами дела подтверждено, что решение о введении простоя принято работодателем в период предупреждения истцов о предстоящем увольнении по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (в связи с сокращением численности или штата работников организации).

Приведенные обстоятельства свидетельствуют о том, что издание приказа о простое в отношении истцов не было вызвано временной приостановкой работы, поскольку вследствие сокращения штатных единиц дежурной службы участка *** возможность прекращения простоя работодателем не предполагалась, в связи с чем отсутствие работы для истцов имело постоянный характер, не обладая признаками ее временного приостановления применительно к положениям части 3 статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

Вместе с тем проведение работодателем организационно-штатных мероприятий в период предупреждения работников об увольнении по сокращению численности или штата организации не может являться основанием к оплате их труда в размере двух третей средней заработной платы в соответствии с положениями статьи 157 Трудового кодекса Российской Федерации.

Таким образом, правовых оснований для введения в отношении истцов простоя по вине работодателя ответчик не имел.

Необходимо отметить, что приведенный в качестве примера спор, рассмотренный Мурманским областным судом, в определенном смысле является достаточно типичным. К сожалению, работодатели, как можно выяснить даже из поверхностного анализа судебной практики, достаточно

часто прибегают к объявлению мнимого простоя в работе для уменьшения сумм, причитающихся работникам, которым уже объявили о предстоящем увольнении. Однако большим плюсом для работников в данной ситуации является то обстоятельство, что суды борются с этой порочной практикой. Вот, например, в Обзоре апелляционной и кассационной практики Пермского краевого суда по гражданским делам за второе полугодие 2015 года, утвержденном президиумом Пермского краевого суда 18.03.2016, прямо указано следующее: *объявление простоя в течение срока предупреждения работника о предстоящем увольнении по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации нарушает нормы трудового законодательства, соответствующий приказ является незаконным.*

Суды при рассмотрении споров, вызванных неоплатой/неполной оплатой времени простоя, оценивают причины простоя, и этот юридический факт является одним из аргументов при принятии того или иного судебного решения. Обратимся к практике.

В апелляционном определении Московского городского суда от 12.09.2013 по делу № 11-29479 приводится следующая аргументация.

Трудовой кодекс РФ таким образом характеризует простой, что описательно-оценочные формулировки причин, вызвавших простой, свидетельствуют о разнообразии обстоятельств, которые могут вызвать приостановление деятельности, что делает невозможным установление их исчерпывающего перечня в законе, однако могут являться предметом оценки суда, рассматривающего трудовой спор. В любом случае простой как юридический факт является временным событием и работодатель в силу ст. ст. 22, 56 Трудового кодекса РФ обязан принимать все зависящие от него меры по прекращению простоя и предоставлению работнику возможности фактически исполнять трудовые обязанности, обусловленные трудовым договором. При этом работодатель обязан оформить простой документально, тем самым обеспечив права работников на оплату труда, соблюдение правил исчисле-

ния среднего заработка, трудового и пенсионного стажа. Так, простой оформляется отметками в таблице учета рабочего времени (формы Т-12 и Т-13, утв. Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1), письменными уведомлениями работников о начале простоя, рапортами, докладными, служебными записками, актами о простое, листками учета простоя, приказами об оплате простоя, накопительными ведомостями, расчетно-платежными ведомостями и другими доказательствами.

Суд как орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров не вправе самостоятельно квалифицировать действия работодателя как простой при отсутствии объективных данных, подтверждающих его возникновение и юридическое оформление.

Примечание: в данном судебном споре истцу как раз не удалось доказать наличие простоя, а, значит, и отстоять заявленные требования.

Важно!

Суды, при рассмотрении трудовых споров, а также споров, вызванных нарушениями трудовых прав работников, обязаны не подходить формально к установлению наличия или отсутствия тех или иных фактов, а уяснять реальную ситуацию. Как уже было упомянуто выше, недобросовестные работодатели при возникновении фактического простоя в выполнении работ пытаются лишить работников оплаты за этот период и вынуждают работников подавать заявления о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы. Работник в таком случае не лишается права требовать оплаты простоя в судебном порядке. Однако дополнительным способом защиты нарушенных прав может являться обращение в Государственную инспекцию труда, как и было в приводимом ниже примере (решение Пермского краевого суда от 11.07.2016 по делу № 7-1231-2016 (21-738/2016):

... в ходе проведения инспекцией проверки Общества было установлено, что в связи закрытием структурного подразделения, расположен-

ного по адресу: <...>, З. 11.12.2015 была письменно уведомлена о сокращении занимаемой ею штатной должности кассира-оператора. В период с 01.01.2016 по 14.02.2016 З. без ее заявления был предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в нарушение требований ст. 128 ТК РФ. Однако имел место простой, который работнику не оплачен в нарушение требований ст. 157 ТК РФ. Данные обстоятельства, нашедшие отражение в акте проверки от 24.03.2016 и протоколе об административном правонарушении, послужили основанием для вынесения постановления инспекции от 30.03.2016 № <...> о привлечении должностного лица (директора Общества) к административной ответственности за совершение административного правонарушения, предусмотренного частью 1 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

Продолжая рассматривать проблему причин возникновения простоя в работе и их значение при рассмотрении судебных споров по оплате простоя, необходимо отметить, что (с определенной долей условности) подавляющее преимущество споров вызвано причинами, зависящими от работодателя.

В данной ситуации необходимо отвлечься от норм трудового права и напомнить читателям, что так как значительная часть работодателей является «коммерсантами», то есть субъектами предпринимательского права, то и оценивать их действия нужно в том числе и с этой точки зрения. А значит, применению подлежит и статья 2 Гражданского кодекса Российской Федерации, согласно которой *предпринимательской является самостоятельная, осуществляемая на свой риск деятельность, направленная на систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг лицами, зарегистрированными в этом качестве в установленном законом порядке*. Следовательно, все те риски, которые работодатель — коммерческая организация или ИП обязан был предусмотреть будучи субъектом предпринимательской деятельности (финансовые кризисы, изменение курсов валют, невыполнение

контрагентами своих обязательств, банкротство или ликвидация должников и тому подобные обстоятельства) по смыслу ТК РФ будут относиться к вине работодателя в возникновении простоя.

Данная аргументация нашла свое подтверждение и в судебной практике:

Так, например, Владимирский областной суд в своем апелляционном определении от 31.10.2013 по делу № 33-3566/2013 приводит следующие доводы:

...отсутствие заказов является виной работодателя, поскольку прямо свидетельствует о непосредственной деятельности Общества. Негативное финансовое положение Общества (отсутствие заказов) не относится к обстоятельствам непреодолимой силы, а является финансовым (коммерческим) риском в отношениях между субъектами предпринимательской деятельности, следовательно, непринятие мер по формированию заказов не относится к причинам, не зависящим от работодателя, и относится к непосредственной вине работодателя.

Похожие доводы нашли свое отражение и в кассационном определении Тульского областного суда от 10.11.2011 по делу № 33-3848.

...В силу п. 3.1 Устава ЗАО целью Общества является извлечение прибыли, для чего Общество имеет гражданские права и обязанности, необходимые для осуществления любых видов деятельности, не запрещенных федеральными законами. Как установлено судом по материалам дела, в названный период простой имел место по вине работодателя, который не создал необходимых условий для бесперебойной работы предприятия в период снижения спроса на выпускаемую продукцию по причине недостаточной организации ее сбыта, тогда как это является его прямой обязанностью.

Ссылка ЗАО на отсутствие вины работодателя в снижении спроса на выпускаемую продукцию, приобретение сырья по завышенным ценам,

снижение объемов производства и реализации продукции обоснованно признана судом первой инстанции несостоятельной, поскольку эти факторы свидетельствуют о финансовом положении организации, ее отношениях с хозяйствующими субъектами, то есть об обстоятельствах, зависящих от непосредственной хозяйственной деятельности ЗАО, и не подтверждают возникновения простоя в работе организации по причинам, от общества не зависящим, что в силу ст. 157 Трудового кодекса Российской Федерации не освобождает заявителя от оплаты работникам времени простоя в размере не менее двух третей их средней заработной платы.

Вину работодателя в возникновении простоя суды устанавливали и для следующих ситуаций: приостановление работниками выполнения своих функций из-за несоответствия рабочих мест санитарным требованиям. Так, например, в определении от 13.09.2011 № 33-11720/2011 Санкт-Петербургский городской суд принял соответствующее решение, признал простой возникшим по вине работодателя и обязал оплатить его.

Т.Л. с 05.03.2010, Ф.Е. с 07.12.2009 работали в ООО <...> в должности продавцов-консультантов в магазине <...> в Торговом Центре «Мега-Дыбенко» В связи с установившейся в июле 2010 года необычайно высокой температурой воздуха в Санкт-Петербурге и выходом из строя системы кондиционирования в торговом комплексе истицы отказались выходить на работу с 13 июля 2010 года, по настоящее время на работу не выходят. Суд взыскал с ООО <...> в пользу Т.Л. заработную плату за период простоя с 13.07.2010 по 30.07.2010 в размере 3384 рубля 15 копеек, компенсацию морального вреда в размере 500 рублей; в пользу Ф.Е. заработную плату за период простоя с 13.07.2010 по 30.07.2010 в размере 3418 рублей 48 копеек, компенсацию морального вреда в размере 500 рублей.

В соответствии с абз. 1 и 4 ч. 1 ст. 219 ТК РФ каждый работник имеет право на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности. Статья 220 ТК РФ закрепляет, что при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с настоящим Кодексом. В соответствии с ч. 1 ст. 157 ТК РФ время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Достаточно распространенной причиной простоя по вине работодателя является отзыв лицензии (или окончание срока её деятельности). Для решения вопроса об оплате простоя представляется интересной аргументация судов в таких случаях.

- Апелляционное определение Свердловского областного суда от 21.06.2016 по делу № 33-9749/2016: Отзыв лицензии у банка сам по себе, безусловно, не является основанием для объявления режима простоя для всех (и любого) сотрудников банка, поскольку при отзыве лицензии деятельность банка в полном объеме не приостанавливается и не прекращается. Вместе с тем при отзыве лицензии у банка по причи-

нам организационного характера (невозможность осуществления в полном объеме банковских операций и деятельности банка в том виде, в котором работа банка осуществлялась при наличии лицензии) отсутствие определенного объема работы возможно. Наличие или отсутствие оснований для введения простоя необходимо устанавливать в отношении тех работников, которым работодателем объявлено о простое, с учетом их должностных обязанностей и возможности продолжения работы в связи с организационными изменениями в работе банка при отзыве у него лицензии на осуществление банковских операций.

- Апелляционное определение Верховного суда Республики Калмыкия от 26.02.2013 по делу № 33-623/13: Поскольку обязанность оформления лицензии (переоформления, продления срока действия) законом возложена на работодателя, невозможность работников выполнять работу по причине ее отсутствия следует признать простоем по вине работодателя.

...Иск о взыскании задолженности по плате за время простоя удовлетворен правомерно, так как доказательств того, что ответчиком были приняты меры к продлению срока действия лицензии с целью недопущения простоя, представлено не было.

Таким образом, можно отметить, что судебная практика достаточно широко трактует вину работодателя в возникновении простоя в трудовой деятельности работника. Однако ошибкой будет считать, что случаи признания простоя, возникшим по причинам, не зависящим ни от работника, ни от работодателя, крайне редки и не встречаются в судебной практике.

Как уже было отмечено, одной из таких причин может являться издание каким-либо уполномоченным государственным органом такого нормативного или распорядительного акта, выполнение предписаний которого не

позволит организации продолжать свою деятельность в полном объеме, а значит, будет являться причиной простоя. В качестве примера можно привести дело № 4г/2-5685/10, рассмотренное Московским городским судом (см. определение от 15.07.2010).

... Приказом ФГУП «ЦНИИАТОМИНФОРМ» от 16 апреля 2009 года в связи с финансово-хозяйственным положением приостановлена работа подразделения «Центр управления информационными обменами и рассекречиванием материалов» и установлена выплата заработной платы работникам из расчета 2/3 должностного оклада со ссылками на ч. 2 ст. 157 ТК РФ. Процедура простоя во ФГУП «ЦНИИАТОМИНФОРМ» была введена в связи с началом организационных мероприятий во исполнение Приказа Государственной корпорации по Атомной Энергии «Росатом» от 29 января 2009 года. ФГУП «Центральный научно-исследовательский институт управления, экономики и информации Росатома» в соответствии с ФЗ «О государственной корпорации по атомной энергии «Росатом»» от 01 декабря 2007 года, Указом Президента Российской Федерации от 20 марта 2008 года и положениями Устава ответчика входит в перечень федеральных государственных унитарных предприятий, в отношении которых Государственная корпорация по атомной энергии «Росатом» осуществляет от имени Российской Федерации полномочия собственника имущества с вытекающими управленческими полномочиями.

Рассматривая настоящее дело, суд на основании оценки собранных по делу доказательств в их совокупности пришел к выводу об отказе в удовлетворении заявленных Щ. исковых требований, поскольку установил, что объявление простоя в ФГУП «Центральный научно-исследовательский институт управления, экономики и информации Росатома» связано с началом организационных мероприятий во исполнение Приказа Государственной корпорации по атомной энергии «Росатом» от 29 января 2009 года, то есть произошло по причинам, не зависящим от работника и работодателя. Таким образом, суд пришел к выводу, что выплата ответчиком Щ. заработной платы из расчета 2/3 должностного оклада являлась правомерной.

Еще одной причиной простоя, в которой нет ни вины работника, ни вины работодателя, является утрата, негодность того предмета, непосредственно с помощью которого или на котором работник осуществляет свои трудовые функции. Как, например, было в деле № 2-2840/2016 (см. апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 03.10.2016 № 33-18862/2016).

..Истец обратился в суд с иском к ответчику, просил отменить приказ № 168 от 18.11.2015 о начале времени простоя, взыскать с ответчика сумму недополученной заработной платы за период с ... в размере .. руб., компенсацию морального вреда в размере .. руб. В обоснование исковых требований истец указал, что с 29.12.2012 работает в Санкт-Петербургском государственном казенном учреждении «Центр комплексного благоустройства» в должности техника 1 категории — водителем.... Приказом № 168 от 18.11.2015 истец уведомлен о начале времени простоя в связи с приходом в негодность автомобиля <...> и утратой рабочих мест и оплате времени простоя в размере не менее 2/3 оклада, рассчитанного пропорционально времени простоя. Считает приказ № 168 от 18.11.2015 незаконным. Выполняя должностные обязанности, истец преимущественно использовал автомобиль <...> государственный номерной знак <...>, который в ноябре 2015 года пришел в негодность, после чего ответчиком издан обжалуемый приказ. В результате пожара 23.10.2015 пострадал и пришел в негодность автомобиль <...>. В связи с приходом в негодность указанного автомобиля и утратой при этом рабочих мест приказом № 168 по СПб ГКУ «Центр комплексного благоустройства» от 18.11.2015 установлено, что рабочее время начальника смены — водителя <...> А.С. и техника 1 категории — водителя С.С.А. с 18.11.2015 с 9 часов 00 минут считать временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, установив оплату времени простоя в размере не менее двух третей оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя. С приказом истец был ознакомлен, что последним не оспорено.

Суд пришел к обоснованному выводу о том, что в данном случае приказ о простое постановлен в результате того, что автомобиль <...> г.р.з. <...>, на котором истец выполнял свои трудовые функции, пришел в негодность, что подтверждено справкой ГУ МЧС России по Санкт-Петербургу Управления надзорной деятельности и профилактической работы Отдела надзорной деятельности Пушкинского района от 13.01.2016, в связи с чем работодатель не имел возможности обеспечить истца обусловленной трудовым договором работой при отсутствии свободных транспортных средств.

Следующий возможный вариант возникновения простоя, в котором нет ни вины работника, ни вины работодателя, связан с достаточно простой, но одновременно и непредсказуемой причиной — с климатическими и погодными явлениями. Так как наша страна одновременно находится в нескольких климатических зонах, а погодные явления уже на протяжении нескольких лет «преподносят сюрпризы», то этот фактор необходимо учитывать при оценке обстоятельств и перспектив судебного дела. Не так давно относительно момента подготовки настоящей статьи многие регионы центральной части страны пострадали от ледяного дождя. Однако не только такое редкое явление может выступать в качестве своеобразного форс-мажора в трудовых отношениях. Так, например, Минздравсоцразвития РФ 06.08.2010 подготовило рекомендации по организации режимов труда и отдыха работников в условиях экстремальных высоких температур и задымления, согласно которым *в случае уменьшения продолжительности ежедневной работы (смены) оплата труда работников за время, на которое уменьшено рабочее время, может производиться в соответствии с частью 2 статьи 157 Трудового кодекса Российской Федерации как время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада, должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.* Однако, как мы помним из приведенного выше определения Санкт-Петербургского суда, судом после анализа всех обстоятельств может быть установлено наличие вины работодателя в невозможности работать на рабочем месте.

Итак, мы рассмотрели проблемы уклонения работодателей от оплаты простоя, доказывания простоя и причин его возникновения, в том числе для целей определения сумм, подлежащих выплате работодателю. Теперь необходимо рассмотреть случаи споров, возникающих именно из-за сумм оплаты.

**ОТЗЫВ ЛИЦЕНЗИИ У БАНКА САМ ПО СЕБЕ,
БЕЗУСЛОВНО, НЕ ЯВЛЯЕТСЯ ОСНОВАНИЕМ ДЛЯ
ОБЪЯВЛЕНИЯ РЕЖИМА ПРОСТОЯ ДЛЯ ВСЕХ
(И ЛЮБОГО) СОТРУДНИКОВ БАНКА**

Напомним, что согласно статье 157 ТК РФ *время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника; время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Следовательно, в зависимости от причин простоя «отправной точкой» для оплаты будет или средний заработок, или оклад работника. Не будет преувеличением сказать, что, как правило, средний заработок работника всегда превышает его оклад, а иногда — и в существенном объеме.*

Важно!

Не касаясь тонкостей расчета сумм, подлежащих выплате, хотелось бы напомнить, что средний заработок работника исчисляется не просто арифметическим способом, а при строгом соблюдении норм права (статьи 139 ТК РФ и Постановления Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»).

О данном условии необходимо помнить истцам, так как ошибки в расчете суммы, подлежащей выплате из-за простоя, а по сути основной части исковых требований, могут привести к удовлетворению требований истца лишь частично. Если же неверный расчёт будет осуществлен ответственным за начисление заработной платы сотрудником работодателя, то перерасчет уже может быть осуществлен самим судом. Так, например, Московский областной суд в определении от 31.01.2012 по делу № 33-2350 обратил внимание на то, что *при установлении размера среднедневной оплаты труда общая сумма выплат не делится на число 29,4, так как оно является среднемесячным числом календарных дней и применяется исключительно для определения среднего дневного заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска.*

На основании изложенных выше норм права и судебных актов можно выработать некоторые рекомендации как для работников, так и для работодателей, которые могут помочь обеим сторонам трудовых отношений с минимальными потерями «пережить» период простоя в организации.

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

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

БИЗНЕС
ИДЕИ

БИЗНЕС
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС
ПРОЦЕССЫ

WWW.TOP-PERSONAL.RU

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

№ 1
(413)

2017

Издательский адрес: по адресу "Роснефть" - 71852, 71855, 72825.



Дональд Трамп

Все домой или уволю!!!

ТРАМП-УПРАВЛЕНЕЦ

Главная тема номера:



ЕЖЕКВАРТАЛЬНЫЙ ЖУРНАЛ

ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО

www.TOP-PERSONAL.RU

(январь-март)

В номере:

Стандарты в области автоматизации ДОУ

Роль нормативных актов при внедрении информационных технологий в социальном управлении

Организация работы с обращениями граждан в военной прокуратуре Каспийской флотилии

Особенности документирования работы частного кадрового агентства

Документирование процедуры государственной итоговой аттестации в вузе

Документирование института наставничества в кадровых службах

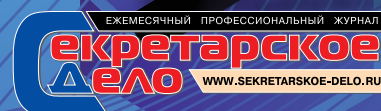
Надо ли увеличивать сроки хранения документов?

Судебная ответственность при утрате документов

Как оформить снятие дисциплинарного взыскания

**№1
2017**

При поддержке:



СКОРО В МОСКВЕ

ЛЕГЕНДАРНЫЙ МАРКЕТОЛОГ

ПОТРЯСАЮЩИЙ
СПИКЕР

ГАРРИ БЕКВИТ

СЕМИНАР
«ПРОДАВАЯ НЕЗРИМОЕ»

С 2014 года в Россию не
приезжали маркетологи
такого уровня!



«Если нужно выбрать одну книгу по маркетингу, то я
выберу «Продавая незримое». Классика!»

Харви Маккей

«Тот, кто пропустил эту презентацию, упустил шанс стать
лучшим маркетологом и лучшим человеком.
Я никогда не слышал столь информативную и
вдохновляющую речь»

Вице-президент телеканала ABC



8 (800) 333 67 02 | WWW.BBI.CLUB