



ТРУДОВОЕ ПРАВО

№ 5 (226)

МАЙ 2019

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

Сергей Слесарев

Социальная ответственность бизнеса: как компании правильно написать локальные нормативные акты

*Александр Чакински
Наталия Пластинина
Ирина Костева*

Увольнение за нетрезвость. Споры и доказательная база

Владимир Алистархов

Злоупотребление полномочиями

Светлана Щербатова

Ненормированный рабочий день — теория и практика

Ирина Трубникова

Ошибки работодателя, которые приведут к восстановлению на работе работника, не прошедшего испытание

Мария Бубнова

Споры и проверка «договорных» больничных листов

Наталия Пластинина

Больничный во время отпуска без сохранения заработной платы

Дмитрий Жирнов

10 правил увольнения не работают

Нетрезвость в части увольнения — сложная тема, несмотря на очевидность.

Особенно у вахтовиков, в логистике, в выходные.

Поэтому ТП заказал целых три экспертных мнения у лучших специалистов.

Сравнивайте их и дополняйте вашу базу знаний...

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.

Локальные нормативные акты



Сергей Слесарев

Социальная ответственность бизнеса: как компании правильно написать локальные нормативные акты5

Увольнение



Александр Чакински

Увольнение за нетрезвость. Споры и доказательная база17



Наталия Пластинина

Увольнение за нетрезвость. Споры и доказательная база27

Ирина Костева

Увольнение за нетрезвость. Споры и доказательная база41

Полномочия и ответственность



Владимир Алистархов

Злоупотребление полномочиями51

Ненормированный рабочий день

Светлана Щербатова

Ненормированный рабочий день — теория и практика61

Испытательный срок



Ирина Трубникова

Ошибки работодателя, которые приведут к восстановлению на работе работника, не прошедшего испытание73

Больничный



Мария Бубнова

Споры и проверка «договорных» больничных листов81

Комментарий эксперта



Наталия Пластинина

Больничный во время отпуска без сохранения заработной платы89



Дмитрий Жирнов

10 правил увольнения не работают93



Надежда Киракосова

Увольнение — стресс и для руководителя95

Инвалидность



Сергей Слесарев

Инвалидность от работы — споры с работодателями95

Выпускающий редактор: М. Дюбченко

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:

В. Александрова, А. Алексеевская, В. Алистархов,
Л. Алферова, А. Артамонова, М. Астаева,
Э. Асланян, О. Байдина, Е. Берлин, Г. Бойцов,
Г. Брусенцева, М. Бубнова, И. Быкова,
С. Васильева, В. Варшавский, И. Вишнепольская,
О. Гайворонская, А. Галицкий, Д. Гаранин,
С. Гацакова, В. Горелик, А. Горлова, Т. Горошко,
К. Грановская, К. Дмитриев, Г. Доля, Р. Достуев,
Ю. Дымова, Е. Евтеева, Ю. Жижерина, А. Жукова,
Е. Зайцев, А. Иванов, Д. Ильин, А. Касьянов,
О. Кириллова, А. Киселёв, А. Комиссаров,
Ю. Комиссарова, А. Конусов, Т. Копылова,
А. Коркин, Т. Кочанова, Е. Кужилина,
И. Кузнецова, Н. Куприн, Я. Леликова,
Т. Литовченко, Е. Логинова, С. Локтева,
А. Ломакин, Е. Лошаков, С. Львова, А. Макейчук,
С. Малютина, Е. Мамонтова, Р. Мансуров,
В. Мариновская, О. Маркелов, А. Матюшенко,
К. Мельников, М. Михеева, О. Москалёва,
С. Назарова, Т. Николаенко, Е. Новикова,
В. Орленко, К. Ованесов, А. Офицерова,
Т. Палькина, Н. Пластинина, О. Переверзева,
О. Перов, А. Петров, Д. Ридигер, М. Рубцов,
Л. Рудаков, В. Рудич, В. Рывина, Р. Сабиров,
Д. Селиванова, С. Слесарев, С. Смирнов,
И. Сорокин, Е. Сорокина, С. Станев, А. Суслов,
К. Сунцов, Е. Сухорукова, Н. Твердохлеб,
И. Ткаченко, А. Толстых, М. Толстых,
И. Трубникова, Ж. Тхайцухова, К. Федяев,
М. Хасанов, П. Хлебников, Д. Ходыкин,
А. Чакински, В. Шавин, Д. Широков, Е. Широков,
С. Щербатова, М. Яхимович

Эксперты журнала

от юридических компаний:

Н. Рясина, ООО «Доверенный СоветникЪ»,

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: Е. Масурская

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», 2019.

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 10.04.2019.

Формат 60 x 90 1/8.

Печать офсетная. Бумага офс. № 1.

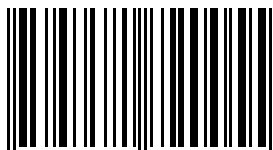
Печ. л. 15. Тираж 12 000.

Заказ № 62-47.

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



9 785981 720055 >



Сергей Слесарев

частнопрактикующий юрист, эксперт центра
«Общественная Дума»

Социальная ответственность бизнеса: как компании правильно написать локальные нормативные акты

Каждая компания, по сути, небольшое государство со своими органами власти, «народом», внутренней и внешней политикой и своим законодательством, которое выражается посредством локальных нормативных актов (далее — ЛНА). Государство напрямую поручает бизнесу самостоятельно регулировать «микроотношения», например в области трудовых отношений или построения договорной работы с контрагентами.

В этой связи нередко возникает такой вопрос: в последнее время все активнее и на уровне государственных органов, и на уровне бизнеса много говорят о социальной ответственности бизнеса, призывая предпринимателей активнее участвовать в жизни общества. Но требует ли принятие на себя социальной ответственности особого урегулирования этого вопроса в ЛНА? Надо ли как-то особенно прописывать свою приверженность ценностям социальной ответственности?

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ: БИЗНЕС — ПРОСТО СПОСОБ ПОБОЛЬШЕ ЗАРАБОТАТЬ?

Прежде чем ответить на этот вопрос, немного порассуждаем о том, что такое социальная ответственность бизнеса и в чем она выражается.

К сожалению или, скорее, к счастью, понятие социальной ответственности бизнеса в федеральных законах не раскрыто, хотя словосочетание при этом активно используется в государственных документах. Например, оно упоминается в:

— Основах государственной политики в области экологического развития Российской Федерации на период до 2030 года (утв. Президентом РФ 30.04.2012);

— Концепции развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года (Распоряжение Правительства РФ от 27.12.2018 № 2950-р);

— Стратегии развития промышленности строительных материалов на период до 2020 года и дальнейшую перспективу до 2030 года (Распоряжение Правительства РФ от 10.05.2016 № 868-р);

— Стратегии повышения финансовой грамотности в Российской Федерации на 2017-2023 годы (утв. Распоряжением Правительства РФ от 25.09.2017 № 2039-р) и др.

Список еще можно будет долго продолжать, спускаясь с федерального на региональный уровень. А ведь еще есть и такие «внутренние» документы бизнес-сообщества, как, например, Социальная хартия российского бизнеса, разработанная РСПП, или Кодекс предпринимательской этики ТПП РФ. Так что организации, задумавшейся о своей социальной роли, придется «перелопатить» немало документов, статей и монографий, чтобы разобраться в том, что же такое социальная ответственность бизнеса с точки зрения общества (потребителей, работников, государства и «коллег»).

**ПОНЯТИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ
БИЗНЕСА В ФЕДЕРАЛЬНЫХ ЗАКОНАХ
НЕ РАСКРЫТО, ХОТЯ СЛОВСОЧЕТАНИЕ
ПРИ ЭТОМ АКТИВНО ИСПОЛЬЗУЕТСЯ
В ГОСУДАРСТВЕННЫХ ДОКУМЕНТАХ**

Но даже без этого суть социальной ответственности можно понять путем обычного толкования этих слов с использованием, например, словаря под ред. С.И. Ожегова:

«Социальный — общественный, относящийся к жизни людей и их отно-

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

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

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



МАЙ 2019

ВЫСЕЛЕНИЕ ИЗ ЖИЛЬЯ, ПРЕДОСТАВЛЕННОГО ВОЕННОСЛУЖАЩИМ

ЕКАТЕРИНА НОВИКОВА

...Жилищный договор заключается на срок действия контракта о прохождении службы военнослужащим...

...В случае расторжения или прекращения договора найма жилых помещений граждане должны освободить жилые помещения, которые они занимали...

...Поскольку спорное жилое помещение является служебным, находится в собственности Министерства обороны Российской Федерации, ФИО2 членом семьи военнослужащего не является, не проходит службу в Вооруженных Силах Российской Федерации, суд приходит к выводу, что ответчик подлежит выселению из квартиры...

...При расторжении контракта или при окончании его срока действия, жилищный договор прекращает свое действие...



Александр Чакински

Увольнение за нетрезвость. Споры и доказательная база

В нашем Отечестве общественное мнение, что греха таить, к любителям выпить, не отходя от рабочего места, всегда относилось терпимо. Фраза Ивана Андреевича Крылова из басни «Музыканты» — «По мне уж лучше пей, да дело разумей» является крылатой уже третье столетие.

В советское время был популярен анекдот, в котором большой начальник допрашивает простого работягу на предмет того, может ли он работать после пятидесяти, ста, двухсот граммов водки, каждый раз получая на этот вопрос утвердительный ответ. Когда же начальник доходит до пол-литра «вредной бесцветной жидкости», то «пролетарий» отвечает ему: «Но ведь работаю же!».

Однако наше трудовое законодательство такой терпимостью и толерантностью к выпивохам не обладало и не обладает. Появление работника на работе (причем, не только на своем рабочем месте, но и на любой территории работодателя) в нетрезвом состоянии автоматически дает работодателю право уволить последнего, расторгнув трудовой договор с ним в одностороннем порядке в соответствии с п. 6 в статьи 81 Трудового кодекса РФ.

СУДАРЬ, ВЫ ПЬЯНЫ! ИЛИ НЕТ?

Таким образом, работодателю надо подтвердить в суде, во-первых, факт нахождения работника на территории, находящейся под его «юрисдикцией», а, во-вторых, факт нахождения работника в состоянии алкогольного опьянения.

С первым вопросом все понятно. Нахождение работника на территории (объекте) работодателя подтверждается соответствующей управленческой документацией: докладными записками руководителей, актами с подписями сотрудников предприятия и т.п. У работника, при этом, следует затребовать объяснительную записку, а также, если он откажется ее предоставлять, составить об этом соответствующий акт.

Второй вопрос — несколько сложнее. О том, каким образом факт потребления работником алкоголя работодатель должен зафиксировать, Трудовой кодекс ответа не дает. На помощь ему в этом вопросе пытается прийти судебная практика. В п. 42 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 №2 «О применении судами Российской Федерации

Трудового кодекса Российской Федерации» сказано буквально следующее: «Состояние алкогольного опьянения может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств, которые должны быть соответственно оценены судом».

Критиковать любую ветвь власти, в том числе и судебную, в наше время опасно, можно обвинение в неуважении к ней схлопотать. Однако этот пункт заслуживает критики в полном объеме. Потому что, он является, как сейчас

**ПОЯВЛЕНИЕ РАБОТНИКА НА РАБОТЕ
(ПРИЧЕМ, НЕ ТОЛЬКО НА СВОЕМ РАБОЧЕМ
МЕСТЕ, НО И НА ЛЮБОЙ ТЕРРИТОРИИ
РАБОТОДАТЕЛЯ) В НЕТРЕЗВОМ СОСТОЯНИИ
АВТОМАТИЧЕСКИ ДАЕТ РАБОТОДАТЕЛЮ
ПРАВО УВОЛИТЬ ПОСЛЕДНЕГО,
РАСТОРГНУВ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР С НИМ В
ОДНОСТОРОННЕМ ПОРЯДКЕ**

можно говорить, «Капитаном Очевидностью», фактически повторяя соответствующие положения Гражданского процессуального кодекса РФ о том, что

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

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



Наталья Пластинина

Увольнение за нетрезвость. Споры и доказательная база

К опозданиям, прогулам и частичному невыполнению работниками должностных обязанностей работодатели относятся более терпимо, чем к появлению работников на работе нетрезвыми.

Конечно, основная причина такого резко негативного восприятия появления работников на работе нетрезвыми — это повышенный риск травматизма на производстве и негативное воздействие состояния сотрудника на его интеллектуальную деятельность при выполнении служебных обязанностей. Проще говоря: нетрезвый работник гораздо быстрее получит травму сам и травмирует других или же испортит порученное дело, чем просто малоопытный работник.

При этом практически не оказывает влияния на степень негативного отношения со стороны работодателя появление работника на работе в легком опьянении или сильно навеселе, или же с признаками вчерашнего употребления алкоголя.

Подпункт «б» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ предусматривает возможность увольнения работника за появление работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации — работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. ТК РФ относит такое поведение к однократному грубому нарушению работником трудовых обязанностей:

Учитывая предоставленное Трудовым кодексом РФ право работодателю сразу, безоговорочно и резко уволить работника за нетрезвость на работе, многие работодатели именно так и поступают: при единоразовом появлении на работе с признаками опьянения работника увольняют.

Что надо помнить при увольнении за нетрезвость:

- 1) По этой статье увольняют за состояние алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. При этом совершенно не важно, чтобы работник предварительно был отстранен за это от работы.
- 2) Состояние нетрезвости должно быть зафиксировано в рабочее время.
- 3) Нахождение работника нетрезвым не на непосредственном рабочем месте, но на территории предприятия или на территории объекта, где по поручению работодателя должен был выполнять трудовую функцию, не влияет на полноту права работодателя на увольнение по рассматриваемой статье.

4) Состояние алкогольного либо наркотического или иного токсического опьянения может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств, которые должны быть соответственно оценены судом.

5) Процедура увольнения идентична привлечению к дисциплинарной ответственности (установлена ст. 193 ТК РФ). Обязательно нужно помнить про запреты увольнения в определенные периоды (в период отпуска и болезни работника), установленные частью 6 ст. 81 ТК РФ, так как увольнение за нетрезвость является увольнением по инициативе работодателя.

**МНОГО ОШИБОК В ЧАСТИ КВАЛИФИКАЦИИ
РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ТЕРРИТОРИИ
РАБОТОДАТЕЛЯ ДОПУСКАЕТСЯ ПРИ
ПРИМЕНЕНИИ ВАХТОВОГО МЕТОДА РАБОТ**

Соответствующие разъяснения были даны в пункте 42 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

Однако следует заметить, что не все проводят увольнение за нетрезвость безошибочно. И суды при рассмотрении исков уволенных работников на работе восстанавливают. Предлагаем рассмотреть перечень типич-

**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**

Подписчики могут принять участие бесплатно. Регистрация по мейл: tp@top-personal.ru

ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ  РАВЛЕНИЕ
ПЕРСОНАЛОМ

HR БРЕНД – ЭФФЕКТИВНЫЙ ПРОЕКТ ИЛИ ПУСТАЯ ТРАТА СРЕДСТВ?

Тема актуальная. Благодаря
премии hh.ru тема стала очень известной.
Но много ли компаний реализуют проект?
Многие не уверены в полезности проекта.
Многие просто не видят отличия от обычного бренда.

29 МАЯ
С 10⁰⁰ ДО 20⁰⁰

 ПРИГЛАСИЛ РЯД ОЧЕНЬ ОПЫТНЫХ СПИКЕРОВ ИЗ КРУПНЫХ ФИРМ
ПОДЕЛИТЬСЯ МНЕНИЯМИ И ОПЫТОМ С КОЛЛЕГАМИ.

Вопросы конференции и круглого стола по окончании:

- Что такое есть HR бренд?
- В чем его отличия от обычного бренда?
- Стоимость затрат в начале и потом?
- "Подводные камни" на пути строителя?
- Кто в компании может тихо выступать против?
- Финансовой выгоды не видать. Так зачем?

УЧАСТИЕ ПОДТВЕРДИЛИ:



Виктория Петрова
(ЛюдиПипл,Русал)



Татьяна Ананьева
(Апостроф)



Татьяна Кожевникова
(HRD ЧМ по футболу 2018)



Борис Жалило
(бизнес-тренер)

Татьяна Пригожина
(БазелЦемент)

ПРИГЛАШЕНЫ:

HRD крупных компаний разных сегментов бизнеса (банки, фарма, ритейл, IT, логистика,
финансы, производство, кадровые агентства, консалтинг)

Подробнее по почте TP@TOP-PERSONAL.RU
WWW.TOP-PERSONAL.RU

Управление
ПЕРСОНАЛОМ

Ирина Костева

Увольнение за нетрезвость. Споры и доказательная база

Увольнение

На сегодняшний день, положениями статьи 77 Трудового кодекса РФ предусмотрены базовые основания прекращения трудового договора, которые включают в себя: соглашение сторон; истечение срока трудового договора; расторжение трудового договора по инициативе работника; расторжение трудового договора по инициативе работодателя; перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность); отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения; отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора; отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы; отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем; обстоятельства, не зависящие от воли сторон; нарушение установленных Трудовым Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Следует отметить, что приведенный перечень оснований не является исчерпывающим, и, как Трудовым кодексом, так и федеральными законами могут устанавливаться дополнительные основания расторжения трудовых договоров. Например, дополнительные основания расторжения трудового договора в отношении руководителя организации; лиц, работающих по совместительству; лиц, работающих у физического лица и т.д.

При этом, самыми распространенными по-прежнему остаются следующие основания: соглашение сторон (статья 78 Трудового Кодекса РФ), расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 Трудового Кодекса РФ); расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 Трудового Кодекса РФ).

В настоящей статье мы подробней рассмотрим, пожалуй, самую оспариваемую и опасную статью 81 Трудового кодекса, а точнее подпункт б) пункта 6 части 1 указанной статьи — расторжение трудового договора за однократное грубое нарушение должностных обязанностей — появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации — работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

УВОЛЬНЕНИЕ СОТРУДНИКА, НАХОДЯЩЕГОСЯ В СОСТОЯНИИ АЛКОГОЛЬНОГО ОПЬЯНЕНИЯ В ДНИ МЕЖДУВАХТОВОГО ОТДЫХА, ПРИЗНАНО НЕЗАКОННЫМ

Первоначально, в случае появления работника на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения, в соответствии с положениями ст. 76 Трудового кодекса, работодатель обязан отстранить работника от выполняемой работы в следующем порядке:

— сотрудник, обнаруживший, что коллега находится в состоянии алкогольного опьянения, составляет докладную записку на имя руководителя организации, с обязательной регистрацией документа (проставления вхо-

**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**



Владимир Алистархов

Злоупотребление полномочиями

Уголовный кодекс Российской Федерации (далее — УК РФ) является напутствием каждому, кто хочет тем или иным образом прихватить чужое или нанести кому-либо ущерб. Кодекс включает разные главы, согласно которым уголовное наказание предусмотрено за конкретные виды преступлений.

Бизнесменам особое внимание необходимо уделять главе 22 УК РФ, в которой названы различные виды преступлений в экономической сфере и соответствующие наказания за них. Помимо главы 22, которая достаточно хорошо известна многим, частному бизнесу следует обратить внимание и на главу 23 УК РФ, которая предусматривает уголовную ответственность за преступления против службы в коммерческих и иных организациях. Привлечение к уголовной ответственности за преступления, предусмотренные этой главой, не такое частое явление как, например, привлечение

**В СЛУЧАЕ С ГОСУДАРСТВЕННЫМ
ОБОРОННЫМ ЗАКАЗОМ У ЛИЦА, КОТОРОЕ
ИСПОЛНЯЕТ УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ФУНКЦИИ В
ОБЩЕСТВЕ, НЕТ НИКАКИХ ШАНСОВ УЙТИ ОТ
УГОЛОВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ**

по статьям из главы 22, но это еще не значит, что их можно упускать из вида, поскольку «загреметь» за решетку проще простого, особенно когда ты не знаешь Уголовного кодекса. Преступления против интересов службы в коммерческих и иных организациях перечислены в семи статьях главы 23 УК РФ, и каждая статья имеет свои особенности применения.

По большому счету, если кому-то надо посадить бизнесмена, то под это всегда найдется соответствующая статья, но если бизнесмен грамотный и имеет поддержку адвокатов и юристов, то его «голыми руками не возьмешь», поскольку за незаконное привлечение к уголовной ответственности следователя по головке не погладят.

Предлагаю рассмотреть преступления и статьи ст. 201, 201.1 Уголовного кодекса, непосредственно связанные со злоупотреблением полномочиями управленческого персонала в коммерческих и иных организациях: юридические тонкости названных статей и «с чем их едят», а также что

думают судьи высоких судов и другие специалисты о применении данных статей.

Основная цель заключается в том, чтобы донести до бизнеса, как не получить уголовное наказание по указанным статьям, как избежать «острых углов», когда необходимо принимать сложные решения, действуя в рамках закона. Дополнительно рассмотрим вопрос привлечения к ответственности соучастников преступлений (подстрекательство) с соответствующими выводами и рекомендациями.

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО В ЧАСТИ ПРИВЛЕЧЕНИЯ К УГОЛОВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА ЗЛОУПОТРЕБЛЕНИЕ ПОЛНОМОЧИЯМИ

В соответствии с ч. 1 ст. 201 УК РФ использование лицом, выполняющим управленческие функции в коммерческой или иной организации, своих полномочий вопреки законным интересам этой организации и в целях извлечения выгод и преимуществ для себя или других лиц либо нанесения вреда другим лицам, если это деяние повлекло причинение существенного вреда правам и законным интересам граждан или организаций либо охраняемым законом интересам общества или государства наказывается:

— штрафом в размере до двухсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев;

**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 Щербатова

Ненормированный рабочий день — теория и практика

Трудовым кодексом РФ определено два вида работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени: работа на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 101 ТК РФ) и сверхурочная работа (ст. 99 ТК РФ).

Из статьи 101 ТК РФ следует, что ненормированный рабочий день — особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. В качестве компенсации, работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ).

Анализ судебной практики по данной теме позволяет выделить несколько спорных вопросов, из-за которых возникает большинство конфликтов между работниками и работодателями.

✓ В первую очередь это вопросы о форме распоряжений работодателя о привлечении работников к работе в режиме ненормированного рабочего дня и необходимости учёта времени, отработанного работником в таком режиме.

Из буквального прочтения ст. 101 ТК РФ не следует, что распоряжение работодателя на привлечение работника к работе за пределами рабочего времени должно быть в письменной форме (в отличие распоряжения о привлечении к сверхурочной работе, которое должно быть только письменным). Можно сказать, что издание письменного распоряжения о привлечении работников, которым установлен ненормированный рабочий день, к выполнению обязанностей за пределами установленного рабочего времени является правом, а не обязанностью работодателя. Таким образом, исходя из смысла ст. 101 ТК РФ, отсутствие письменного распоряжения работодателя не является безусловным подтверждением того, что работник не работал в режиме ненормированного рабочего времени.

Надо ли работодателям, у которых в трудовых договорах с работниками предусмотрен ненормированный рабочий день документально подтверж-

дать факт привлечения работников к работе в режиме ненормированного рабочего дня и учитывать время такой работы?

Судебная практика в данном случае противоречива.

Зачастую суды придерживаются позиции, что привлечение работника к работе в режиме ненормированного рабочего дня осуществляется по письменному распоряжению работодателя, а работник, требующий компенсацию за такую работу, обязан подтвердить факт работы за пределами установленного рабочего времени.

Московским городским судом было рассмотрено дело по иску гр. Ш. к «Работодателю» о взыскании задолженности по выплате компенсации за неиспользованный отпуск (апелляционное определение от 16 ноября 2016 г. по делу N 33-42030/2016).

Между истцом и Ответчиком был заключен трудовой договор, условиями которого предусматривалась работа в режиме ненормированного рабочего дня, при этом работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня (28 основной и 14 дополнительный за работу в режиме ненормированного рабочего дня).

При увольнении была выплачена компенсация за неиспользованный отпуск за 20 календарных дней. Истец требовал произвести выплату ещё за 21 календарный день неиспользованного дополнительного отпуска.

Суд отказал в удовлетворении исковых требований со ссылкой на ст.ст. 91, 101, 119 ТК РФ, а также нормы локального акта Работодателя — Поло-

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

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



Ирина Трубникова

Ошибки работодателя, которые приведут к восстановлению на работе работника, не прошедшего испытание

Установление испытательного срока работнику регулируется, главным образом, статьями 70-71 Трудового кодекса РФ (ТК РФ).

На примерах судебной практики рассмотрим, как правильно оформить установление, результаты и окончание испытательного срока, чтобы в случае неудовлетворительного результата прохождения испытания работником суд не обязал работодателя восстановить работника на работе:

✓ **Установить условие об испытательном сроке:** условие об испытательном сроке может быть установлено как в трудовом договоре, так и в отдельном соглашении сторон, подписанном до начала работы;

Суд признал увольнение работника незаконным в ситуации, когда работник был допущен к выполнению трудовой функции без заключения трудового договора и заключения соглашения об испытательном сроке:

- Апелляционное определение Тверского областного суда от 06.11.2014 по делу № 33-4032,
- Определение Московского городского суда от 05.10.2010 № 4г/1-7342.

Увольнение в связи с неудовлетворительным прохождением испытательного срока признано незаконным в связи с тем, что исполнительный срок не установлен трудовым договором и/или отдельным соглашением сторон (Кассационное определение Верховного суда Удмуртской Республики от 10.10.2011 по делу № 33-3632/11).

✓ **Четко обозначить трудовую функцию работника;**

Суд признал увольнение незаконным и обязал работодателя восстановить работника на работе в связи с тем, что при трудоустройстве работник не был ознакомлен с должностной инструкцией, вследствие чего не представляется возможным определить круг его служебных обязанностей и, соответственно, ненадлежащее их исполнение:

- Определение Калужского областного суда от 25.08.2011 по делу № 33-2250/2011,
- Кассационное определение Санкт-Петербургского городского суда от 07.11.2011 № 33-16471/11;
- Апелляционное определение Свердловского областного суда от 24.03.2016 по делу № 33-5285/2016;

При отсутствии должностной инструкции, объект трудовых обязанностей может быть отражен в иных документах, например, в приложении к трудовому договору.

Дополнительным подспорьем в обосновании правомерности увольнения работника в ситуации отсутствия должностной инструкции и/или описания трудовых обязанностей в трудовом договоре могут послужить:

- служебные записки;
- докладные записки;

**УВОЛЬНЕНИЕ В СВЯЗИ С
НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНЫМ
ПРОХОЖДЕНИЕМ ИСПЫТАТЕЛЬНОГО
СРОКА ПРИЗНАНО НЕЗАКОННЫМ В
СВЯЗИ С ТЕМ, ЧТО ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ
СРОК НЕ УСТАНОВЛЕН ТРУДОВЫМ
ДОГОВОРом И/или ОТДЕЛЬНЫМ
СОГЛАШЕНИЕМ 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**

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



МАЙ 2019

СЛУЖЕБНОЕ ЖИЛЬЕ И ПРОБЛЕМЫ ВЫСЕЛЕНИЯ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ

Александр Чакински

...ПРЕКРАЩЕНИЕ ДЕЙСТВИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА НЕ ПОДРАЗУМЕВАЕТ АВТОМАТИЧЕСКОЕ ПРЕКРАЩЕНИЕ ДОГОВОРА НАЙМА СЛУЖЕБНОГО ПОМЕЩЕНИЯ, ЗАКЛЮЧЕННОГО МЕЖДУ ОРГАНИЗАЦИЕЙ И ЕЕ СОТРУДНИКОМ...

...ОСТАВЛЯЯ РЕШЕНИЕ СУДА ПЕРВОЙ ИНСТАНЦИИ БЕЗ ИЗМЕНЕНИЯ, УКАЗАЛА, ЧТО ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ЯВЛЯЕТСЯ ОСНОВАНИЕМ ПРЕКРАЩЕНИЯ ДОГОВОРА НАЙМА СЛУЖЕБНОГО ЖИЛОГО ПОМЕЩЕНИЯ...

...СУДЫ, ЗА РЕДКИМ ИСКЛЮЧЕНИЕМ, РАБОТНИКОВ ИЗ СЛУЖЕБНОГО ЖИЛЬЯ ПОСЛЕ РАЗРЫВА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ВЫСЕЛЯЮТ...

...К СПОРНЫМ ЖИЛИЩНЫМ ОТНОШЕНИЯМ ПРИМЕНЯЕТСЯ ОБЩИЙ ТРЕХЛЕТНИЙ СРОК ИСКОВОЙ ДАВНОСТИ (ст. 196 ГК РФ)...



Мария Бубнова

Споры и проверка «договорных» больничных листов

Зачастую работники желают увеличить себе количество отпускных дней. Самым очевидным выходом является отдых за счет «больничного». При этом не оформляется отпуск за свой счет и работодатель не ставится в известность. Подобные ситуации возникают в организациях довольно часто. Как же работодателям защитить свои права в таких случаях и как вывести обманщика на чистую воду?

Для начала нужно пояснить, что предъявление больничного листа в то время как работник на самом деле был здоров, является уголовным преступлением (Использование заведомо подложного документа). Данное деяние предусмотрено ч. 3 ст. 237 УК РФ.

Кроме того, за такое деяние могут быть применены различные меры ответственности:

- дисциплинарная (увольнение за прогул),
- материальная (возмещение необоснованно полученных социальных выплат),
- уголовная (санкции за уголовное деяние вплоть до лишения свободы).

Мотивация, побуждающая работников уходить на «мнимый» больничный бывает различной. Это может быть уход от конфликта на работе, отсрочка увольнения, невозможность своевременно вернуться из отпуска и просто банальная усталость. Согласно отработанной схеме в подобных случаях работник оформляет больничный лист задним числом у знакомого врача. Иногда это происходит за деньги. В таких случаях имеет место дача и получение взятки. Карается это деяние уголовной ответственностью.

Работодатель самостоятельно не может проверить больничный на предмет подделки, да и не вправе это делать. Такие действия относятся к полномочиям специальных органов. Если организация самовольно откажется выплачивать пособия по нетрудоспособности, ее могут привлечь к административной ответственности за нарушение трудового законодательства.

Так, Решением Ровеньского районного суда Белгородской области по делу № 12-15/2017 от 28 марта 2017 было рассмотрено заявление об оспаривании Постановления Главного государственного инспектора труда Государственной инспекции труда в Белгородской области, которым юридическое лицо XXXX признано виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ (нарушение норм трудового законодательства) с назначением наказания в виде административного штрафа в размере 30000 рублей.

В жалобе, поступившей в суд и дополнении к ней представитель юридического лица просит об отмене принятых решений с прекращением произ-

водства по делу, ссылаясь на отсутствие в действиях юридического лица состава административного правонарушения, мотивированные тем, что до привлечения к дисциплинарной ответственности от работника Б. в устной форме было затребовано письменное объяснение; при рассмотрении дела и принятии решения по жалобе не учтена полученная юридическим лицом информация о фиктивности больничного листа, выданного работнику, поскольку в указанное время Б. находился на отдыхе в санатории.

ЧТОБЫ ЕМУ НЕ СТАВИЛИ ПРОГУЛЫ, ОН РЕШИЛ ВЗЯТЬ ФИКТИВНЫЙ БОЛЬНИЧНЫЙ ЛИСТ

Доводы жалобы о незаконности привлечения юридического лица к ответственности за нарушение требований ст. 183 ТК РФ со ссылкой на фиктивность представленного в подтверждение периода заболевания работника листка нетрудоспособности, были отклонены ввиду следующего.

Статьей ст. 183 ТК РФ предусмотрена обязанность работодателя выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с требованиями федеральных законов.

Как следует из материалов дела, Б. был представлен работодателю листок нетрудоспособности. Из акта и приказа XXXX усматривается, что за

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

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



Наталья Пластинина

Больничный во время отпуска без сохранения заработной платы

Вопрос: Здравствуйте! На фирме в данный момент простой, временно нет работы. Директор вынудил взять отпуск за свой счет на 14 календарных дней. Через 7 дней у меня заболел маленький ребёнок. Могу ли я прервать административный отпуск и взять больничный? Спасибо

Ответ: прервать отпуск для того, чтобы оформить больничный, вы сможете только при согласии на такой досрочный выход из отпуска вашего работодателя. Односторонние действия с вашей стороны не принесут нужного результата: вы не сможете получить пособие.

Обоснование:

Порядок и возможность предоставления отпуска без сохранения заработной платы установлен ст. 128 Трудового кодекса РФ (ТК РФ). Порядок отзыва из данного отпуска законом не урегулирован. Поскольку отпуск за свой счет предоставляется работнику по согласованию с работодателем, то, очевидно, что и досрочный выход из него может состояться только по согласованию с работодателем.

Если такого согласования не состоялось, и вы оформили больничный (не сообщив врачу о факте нахождения в административном отпуске), то листок нетрудоспособности оплате подлежать не будет.

Ссылки на нормативные акты: по общему правилу ч. 1 ст. 183 ТК РФ при временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

Однако ст. 9 Федерального закона от 29.12.2006 N 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» предусматривает периоды, за которые пособие по временной нетрудоспособности не назначается.

Так, согласно пп. 1 п. 1 ст. 9 указанного закона пособие по временной нетрудоспособности не назначается застрахованному лицу за следующие периоды:

1) за период освобождения работника от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в соответствии с законодательством РФ, за исключением случаев утраты трудоспособности работником вследствие заболевания или травмы в период ежегодного оплачиваемого отпуска;

Более того, вам вообще не полагается к выдаче листок нетрудоспособности из-за того, что вы официально в этот период находились в отпуске за свой счет.

Ссылка на нормативный акт: Листок нетрудоспособности не выдается по уходу за больным ребенком в период ежегодного оплачиваемого отпуска и отпуска без сохранения заработной платы (п. 40 части V «Порядка выдачи листков нетрудоспособности», утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 29.06.2011 N 624н).

Таким образом, если Вы не договоритесь с работодателем о том, чтобы оформить досрочный выход из отпуска за свой счет для того, чтобы сразу оформить листок нетрудоспособности по уходу за ребенком, в одностороннем порядке вы сделать этого не сможете. Работодатель на законном основании может вообще не пустить вас на территорию организации.

Если же вы решите оформить больничный, вам он не будет оплачиваться, так как в период больничного вы были в отпуске за свой счет и могли

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

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

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



МАЙ 2019

СЛУЖЕБНОЕ ЖИЛЬЕ И ПРОБЛЕМЫ ВЫСЕЛЕНИЯ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ

Павел Хлебников

...Служебное жилье — это только квартира. Не общежитие, не комната в «коммуналке», а именно квартира...

...Не относится к категории служебных жилых помещений, жилое помещение, которое предоставлено коммерческой организацией, для временного размещения своих работников...

...Основными обязанностями нанимателя являются плата за пользование помещением и оплата коммунальных услуг. Кроме того, наниматель обязан за свой счет производить текущий ремонт...

...ни родные, ни сам работник (наниматель) — проживающие в такой квартире, не вправе сдавать ее в поднаем или как-то еще использовать не по назначению...



Дмитрий Жирнов

руководитель кадрового агентства Bridge2HR
<https://bridge2hr.ru>

10 правил увольнения не работают

Если у вас нет вменяемых ЛНА

Если принято решение об увольнении сотрудника, то увольнять нужно быстро. Идеальный вариант, когда Соглашение сторон подписывается на первой встрече с увольняемым. Если сотрудник берет время на обдумывание вашего предложения о расставании, то велика вероятность, что следующая встреча состоится в присутствии юриста, нанятого увольняемым. Из моей практики медиатора, на этих встречах неожиданно для работодателя вскрывается такой момент, как невозможность объективной оценки качества и объемов выполняемых работ сотрудником, т.к. нет внятной должностной инструкции и иных ЛНА с количественными показателями. И заявление работодателя, что работник «плохо работает и не справляется со своими обязанностями» оказывается юридически голословным. Поэтому, на первой встрече нужно подвести увольняемого к мысли, что увольнение по Соглашению сторон — это единственный выигрышный вариант для него. Без эмоций, оперируя только фактами предложить увольняемому встать на ваше место и спросить, как бы он поступил в данной ситуации с таким работником.

Если компания стремится быть в тренде последних изменений на кадровом рынке и отслеживает ситуацию в своей отрасли, то нужно проводить выходное интервью. В случаях с принудительным увольнением оно, конечно, вряд ли будет информативным.



Надежда Киракосова

начальник отдела кадров ЦНИИ «Электроника»

Увольнение — стресс и для руководителя

Назвала бы советы, собранные в статье «Памяткой для практического увольнения».

Все десять пунктов, ставшие мануалом, действительно взяты из реальной практики и на все эти моменты необходимо обращать пристальное внимание, выстраивая стратегию и тактику поведения руководителя или специалиста кадровой службы при увольнении сотрудника.

Не стоит забывать, что правомочны эти советы, так как, очевидно, мы говорим об инициировании увольнения со стороны организации, только в случаях, упомянутых в ТК РФ в Статьях 81 и 78 (расторжение трудового договора по инициативе работодателя и расторжение трудового договора по соглашению сторон).

Во всех иных случаях попытка принудить работника написать заявление на увольнение по собственному желанию является прямым нарушением Трудового кодекса Российской Федерации и прямым же нарушением прав работника.

И моменты, связанные с выплатами, и моменты, связанные с трансляцией положительных рекомендаций об уволенном сотруднике, действительно являются «делом чести» для организации — работодателя, если она заботится о своем имидже.

И это не требует на мой взгляд дополнительных развернутых обсуждений.

Есть и еще один момент. Для хорошего руководителя как для живого человека, ситуация увольнения неэффективного или же не лояльного сотрудника не менее стрессовая.

Если инициация увольнения становится реальной, и мы не говорим о массовом сокращении работников, это отдельная, всегда трагичная исто-

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

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

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



МАЙ 2019

СТРАХОВКА ЖИЛЬЯ: СПОРЫ С КОМПАНИЯМИ

СВЕТЛАНА МАХАНТА

...СТРАХОВАНИЕ НЕДВИЖИМОСТИ ПРЕДНАЗНАЧЕНО НАДЕЖНО И ГАРАНТИРОВАННО ЗАЩИЩАТЬ СОБСТВЕННИКА ЖИЛЬЯ ОТ ВОЗМОЖНЫХ НЕПРИЯТНОСТЕЙ, КОТОРЫЕ МОГУТ ПРОИЗОЙТИ В БУДУЩЕМ...

...ЗАКЛЮЧЕНИЕ ДОГОВОРА СТРАХОВАНИЯ ЖИЛОГО ПОМЕЩЕНИЯ ПРЕДОСТАВЛЯЕТ СОБСТВЕННИКУ ФИНАНСОВО ВОЗМЕСТИТЬ УБЫТКИ (УЩЕРБ), СВЯЗАННЫЕ С ГИБЕЛЬЮ ИЛИ ПОВРЕЖДЕНИЕМ ЖИЛОГО ПОМЕЩЕНИЯ В РЕЗУЛЬТАТЕ СТРАХОВОГО СЛУЧАЯ...

...ЕСЛИ СТРАХОВОЙ КОМПАНИЕЙ БУДЕТ УСТАНОВЛЕНО, ЧТО ГРАЖДАНИН НЕ В ДОСТАТОЧНОЙ СТЕПЕНИ ЗАБОТИТСЯ ОБ ОБЪЕКТЕ НЕДВИЖИМОСТИ, ОН ЗАБРОШЕН, ИМЕЕТ БОЛЬШУЮ СТЕПЕНЬ ИЗНОСА, НАХОДИТСЯ В ЗОНЕ ПОДВЕРЖЕННОЙ СТИХИЙНЫМ БЕДСТВИЯМ, ТО СКОРЕЕ ВСЕГО СТРАХОВЩИК ОТКАЖЕТСЯ ОТ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ДОГОВОРА СТРАХОВАНИЯ...

...НЕКОТОРАЯ СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА СКАДЫВАЕТСЯ В ПОЛЬЗУ ГРАЖДАН. Суды считают, что страховые компании необоснованно отказывают в выплате страхового возмещения...



Сергей Слесарев

частнопрактикующий юрист, эксперт центра
«Общественная Дума»

Инвалидность от работы — споры с работодателями

Иногда работа не только «кормит», но и калечит, и тогда работник вследствие профессионального заболевания или производственной травмы становится инвалидом, теряет работу и возможность полноценно трудиться. В такой ситуации нередко пострадавшие обращаются в суд с иском к бывшим работодателям о компенсации понесенного вреда.

Анализ судебной практики (более 700 суд. актов) показывает, что чаще всего требования работников, (в т.ч. бывших), получивших инвалидность в период работы связаны с взысканием денежных сумм с работодателей, а именно требованием компенсации:

- морального вреда;
- утраченного заработка;
- расходов на лечение;
- единовременных и иных выплат, предусмотренных отраслевыми соглашениями, коллективным договором или локальными нормативными актами;

Рассмотрим несколько примеров таких споров поподробнее.

КОМПЕНСАЦИЯ МОРАЛЬНОГО ВРЕДА: РАБОТОДАТЕЛЬ БУДЬ ВСЕГДА ГОТОВ

Практически в каждом судебном споре по иску работников-инвалидов ставится вопрос о взыскании компенсации морального вреда с работодателя со ссылкой на ст. 237 ТК РФ или положения гл. 59 ГК РФ (реже).

Суды удовлетворяют такие требования только если **травма или заболевание, которые привели к инвалидности, «связаны» с работой — производственные/профессиональные.**

Например, Т. обратился в суд с иском к АО. Пояснил, что с 2007 по 2011 год работал в АО, в ноябре 2011 на рабочем месте почувствовал себя плохо, обратился в медкабинет, позже потерял сознание и упал, был доставлен в больницу, вскоре узнал, что уволен. В связи с этим просил обязать АО провести расследование по факту случившегося несчастного случая

на производстве, взыскать компенсацию морального вреда 500 тыс. руб., утраченного заработка за период с ноября 2011 по сентябрь 2017 гг.

Суд отклонил исковые требования, поскольку:

— пропущен месячный срок обращения в суд, установленный в ст. 392 ТК РФ;

— Т. принимался на работу, будучи инвалидом, и к потери сознания привело именно оно; нет причинно-следственной связи между осуществлением трудовых обязанностей и инвалидностью Т.

**Т. ПРИНИМАЛСЯ НА РАБОТУ, БУДУЧИ
ИНВАЛИДОМ, И К ПОТЕРИ СОЗНАНИЯ
ПРИВЕЛО ИМЕННО ОНО; НЕТ ПРИЧИННО-
СЛЕДСТВЕННОЙ СВЯЗИ МЕЖДУ
ОСУЩЕСТВЛЕНИЕМ ТРУДОВЫХ
ОБЯЗАННОСТЕЙ И ИНВАЛИДНОСТЬЮ Т.**

— работодатель предоставил доказательства воли Т. на увольнение по собственному желанию (заявление и тп). (Апелляционное определение

**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**

HR БРЕНД – ЭФФЕКТИВНЫЙ ПРОЕКТ ИЛИ ПУСТАЯ ТРАТА СРЕДСТВ?

Тема актуальная. Благодаря премии hh.ru тема стала очень известной. Но много ли компаний реализуют проект? Многие не уверены в полезности проекта. Многие просто не видят отличия от обычного бренда.

29 МАЯ

С 10⁰⁰ ДО 20⁰⁰

ОТЕЛЬ САВОЙ
(ЗИМНИЙ САД)



ПРИГЛАСИЛ РЯД ОЧЕНЬ ОПЫТНЫХ СПИКЕРОВ ИЗ КРУПНЫХ ФИРМ ПОДЕЛИТЬСЯ МНЕНИЯМИ И ОПЫТОМ С КОЛЛЕГАМИ.

Вопросы конференции и круглого стола по окончании:

- Что такое есть HR бренд?
- В чем его отличия от обычного бренда?
- Стоимость затрат в начале и потом?
- "Подводные камни" на пути строителя?
- Кто в компании может тихо выступать против?
- Финансовой выгоды не видеть. Так зачем?

УЧАСТИЕ ПОДТВЕРДИЛИ:



Виктория Петрова
(ЛюдиПипл, Русал)



Татьяна Кожевникова
(HRD ЧМ по футболу 2018)

Татьяна Пригожина
(БазелЦемент)



Татьяна Ананьева
(Апостроф)



Борис Жалило
(бизнес-тренер)

ПРИГЛАШЕНЫ:

HRD крупных компаний разных сегментов бизнеса (банки, фарма, ритейл, IT, логистика, финансы, производство, кадровые агентства, консалтинг)

Подробности по почте TP@TOP-PERSONAL.RU

WWW.TOP-PERSONAL.RU



события | обзоры | анализ | советы | аналитика

№ 5 май 2019

Подписные индексы по каталогу «Роспечать» — 79154, 79357

Екатерина Новикова

Выселение из жилья, предоставленного военнослужащим

Екатерина Кужилина

Служебное жилье. Уволить не значит выселить

Светлана Маханта

Страховка жилья: споры с компаниями

Руслан Мустафин

О предварительном договоре в сфере продажи жилья

Павел Хлебников

Служебное жилье и проблемы выселения при увольнении

Светлана Щербатова

Как прокуроры могут бороться со схемами захвата земель через аренду? Дело Шестуна А.В., как один из примеров схемы по захвату земель



Национальная Деловая Премия **КАПИТАНЫ РОССИЙСКОГО БИЗНЕСА**

И БИЗНЕС-КОНГРЕСС С УЧАСТИЕМ СПИКЕРОВ ИЗ РЯДА УСПЕШНЫХ КОМПАНИЙ

МЕСТО ПРОВЕДЕНИЯ —
**ОТЕЛЬ
«САВОЙ»**

11-Я ЦЕРЕМОНИЯ ПРЕМИИ И
КОНГРЕСС ПРОЙДУТ
29 МАЯ 2019 Г.

(КОНФЕРЕНЦИЯ И ЦЕРЕМОНИЯ ПРЕМИИ)

ОСНОВНЫЕ КОРПОРАТИВНЫЕ НОМИНАЦИИ

- | | |
|---------------------------|-----------------------------|
| • Лучшие работодатели | • Модель управления |
| • Деловая репутация | • Массовый рекрутмент |
| • Лидеры отрасли | • Команда топов |
| • Бурный рост | • Agile team |
| • Бизнес-проект | • Трансформация |
| • Корпоративная культура | • Эффективность бизнеса |
| • Диверсификация | • Лучшие кадровые агентства |
| • Лучшие сайты | • Лучшие пиар-агентства |
| • Международная экспансия | |

ПЕРСОНАЛЬНЫЕ НОМИНАЦИИ

- | | |
|-------------------------|-----------------|
| • Лучшие CEO | • Лучшие hrd |
| • Лучшие бизнес-тренеры | • Лучшие авторы |