

Ошибаются ли работодатели увольняя работников?

Конечно — ДА и, увы, слишком часто и банально (см. статью в номере).

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

Алексей Крайнев
Досадные ошибки работодателей при заключении ТД и увольнениях. Анализ споров в судах в 2020 г.5



Сергей Слесарев
Из сердца вон — и с глаз долой... или разговор о доверии16

Военнослужащие



Элина Шакирова
Обзор судебной практики увольнения силовых структур31

Удаленка



Анастасия Кирина
Споры с сотрудниками, переведенными на дистанционную работу, при ковид1945

Отпуска



Дарья Родионова
Споры по отпускным55

Беременные



Марина Кузина

Анализ споров по отказам в приеме на работу беременным65

Вопрос — ответ



Ольга Папроцкая

Вопрос — ответ77

Воровство

Игорь Тремаскин

Воровство на работе83

Трудовые споры в ЕС

Александр Гусев

Трудовые споры в ЕС: новые важные тенденции93

Споры



Комментируют Екатерина Тягай, Ростислав Шишков
«Как 2 простых водителя загнали UBER в угол. Теперь и Яндекс.Такси признают работодателем?» ...103

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. Рытвина, Р. Сабилов,
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»,

Юлия Лялюцкая, Адвокатское бюро г. Москвы
«Щеглов и Партнеры»

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», 2020.

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 15.07.2020.

Формат 60 x 90 1/8.

Печать офсетная. Бумага офс. № 1.

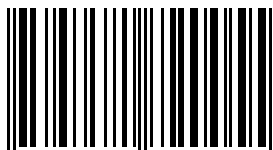
Печ. л. 15. Тираж 12 000.

Заказ № 10-08.

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 >

Алексей Крайнев

Досадные ошибки работодателей при заключении ТД и увольнениях. Анализ споров в судах в 2020 г.

Прием на работу и увольнение сотрудников — рутинные операции, которые совершаются в каждой компании. Однако эта рутинность имеет и обратную сторону: при оформлении документов допускаются нелепые и досадные ошибки, которые тем не менее, могут обернуться для компании и ее руководства внушительными штрафами, даже если никакого реального вреда работнику не причинили.

ВНИМАНИЕ НА ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

О том, что с каждым сотрудником надо заключить трудовой договор, знает, наверное, каждый работодатель. Равно как и о том, что за невыполнение этой обязанности установлен штраф (причем весьма внушительный — до 100 тыс. по ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ). Однако многие даже не подозревают, что этот штраф может применяться даже если с каждым из сотрудников оформлен письменный трудовой договор.

Дело в том, что при проверках Трудинспекция внимательно изучает тексты самих договоров на предмет их соответствия обязательным условиям, установленным ст. 57 ТК РФ. И если выявляются отклонения, работодатель

**ТРУДИНСПЕКЦИЯ ВНИМАТЕЛЬНО ИЗУЧАЕТ
ТЕКСТЫ САМИХ ДОГОВОРОВ НА ПРЕДМЕТ
ИХ СООТВЕТСТВИЯ ОБЯЗАТЕЛЬНЫМ
УСЛОВИЯМ, УСТАНОВЛЕННЫМ СТ. 57 ТК
РФ. И ЕСЛИ ВЫЯВЛЯЮТСЯ ОТКЛОНЕНИЯ,
РАБОТОДАТЕЛЬ ШТРАФУЕТСЯ**

штрафуется. К примеру, штраф полагается за то, что в срочном трудовом договоре нет ссылки на причину его заключения (решение Московского городского суда от 30.07.2020 по делу № 7-8845/2020).

Аналогично штраф можно получить, если не включить в трудовой договор пункт об условиях труда (решения Московского городского суда от 30.07.2020 по делу № 7-8845/2020, от 16.06.2020 по делу № 7-5799/2020 и от 10.03.2020 по делу № 7-3023/2020). В точности такая же кара ждет компанию, если в тексте контракта не будет условий социального страхования работников (решение Московского городского суда от 18.07.2019 № 7-7127/2019, 7-7207/2019, 7-7210/2019, 7-7126/2019, 7-7154/2019), либо сведений о режиме работы, который отличается от общеустанов-

ленного (решение Московского городского суда от 16.06.2020 по делу № 7-5799/2020).

Также финансовые санкции поджидают невнимательных работодателей, которые не укажут в трудовых договорах место работы (решения Забайкальского краевого суда от 04.02.2019 по делу № 7-21-46/2019 и по делу № 7-21-44/2019). Либо сведения о выплате «северных» надбавок или районных коэффициентов (решение Свердловского областного суда от 18.06.2019 по делу № 72-698/2019).

ФИНАНСОВЫЕ САНКЦИИ ПОДЖИДАЮТ НЕВНИМАТЕЛЬНЫХ РАБОТОДАТЕЛЕЙ, КОТОРЫЕ НЕ УКАЖУТ В ТРУДОВЫХ ДОГОВОРАХ МЕСТО РАБОТЫ

Ошибки с установлением окладов также могут привести к штрафу. В частности, подобное наказание суд назначил компании, которая в трудовых договорах не отразила данные о размере оплаты труда (решение Московского городского суда от 12.02.2020 по делу № 7-1784/2020). Также штрафом для работодателя обернулось условие трудового договора, где оклад был установлен с учетом «северного» коэффициента — суд признал недопустимым включение надбавки в оклад без выделения ее суммы отдельно (решение Пермского краевого суда от 19.09.2019 по делу № 7-1997/2019(21-1164)).

Не поощряется забывчивость и при последующих изменениях условий или режима труда. Все подобные изменения должны фиксироваться

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: tp@top-personal.ru**



Сергей Слесарев

частнопрактикующий юрист, эксперт центра
«Общественная Дума».
e-mail: slesarev-sergey84@mail.ru

Из сердца вон — и с глаз дойлой... или разговор о доверии

Увольнение главного бухгалтера может принести немало головной боли, особенно, если сопровождается конфликтом и судебным разбирательством. Причем, чем более специфично основание для увольнения, тем выше шанс обращения уволенного главбуха в суд.

А в судебных коридорах судьба спора может завесить чуть ли ни от запятой в кадровых документах: малейшая ошибка в процедуре увольнения или выборе неверного основания для этого приводит к восстановлению работника.

Посмотрим на некоторые судебные споры за последние время, и прежде всего обратим внимание на два наиболее популярных специальных оснований увольнения главбухов, а именно:

- утрата доверия (п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- принятие необоснованного решения главбухом (п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

Начнем со споров об увольнении по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для

**ЧЕМ БОЛЕЕ СПЕЦИФИЧНО ОСНОВАНИЕ
ДЛЯ УВОЛЬНЕНИЯ, ТЕМ ВЫШЕ ШАНС
ОБРАЩЕНИЯ УВОЛЕННОГО ГЛАВБУХА В СУД**

утраты доверия к нему со стороны работодателя. В общей массе споров об увольнении главбухов доля таких дел не особо велика (примерно около 15%), но они представляют интерес из-за весьма характерных ошибок, которые допускают работодатели.

Так, К. обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, взыскании задолженности по заработной плате, иных выплат, компенсации морального вреда. В обоснование требований пояснила, что работала главным бухгалтером у ответчика с 2013 года, в 2018 была уволена по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за утрату доверия. Считает увольнение незаконным, т.к. обслуживание товарных и материальных ценностей в ее должностные обязанности не входило, проступков, дающих основание для утраты доверия, она не совершала, трудовые обязанности выполняла надлежащим образом.

Ответчик, в свою очередь, ссылался на отчет о бухгалтерском анализе предприятия, сделанный сторонней организацией, в отчете указано на множественные нарушения при ведении бухучета, а также на отсутствии в

кассе более 1 млн. руб., (по документам остаток по кассе в момент передачи документации). В подтверждение непосредственного обслуживания К. денежных ценностей работодатель предоставил расходные кассовые ордера, кассовую книгу, выписки из лицевых счетов, из которых следует, что К. в отдельные периоды 2016 — 2018 гг. осуществляла выдачу заработной платы работникам, принимала деньги в кассу и вела кассу несколько дней в июне 2016 г., сдавала наличные в банк в апреле 2016 г.

В ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ ГЛАВБУХА ДОЛЖЕН ВХОДИТЬ НЕПОСРЕДСТВЕННЫЙ КОНТАКТ С ДЕНЕЖНЫМИ ИЛИ ТОВАРНЫМИ ЦЕННОСТЯМИ. ВРЕМЕННОЕ, ПУСТЬ И ПЕРИОДИЧЕСКОЕ, ИСПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАННОСТЕЙ, СКАЖЕМ, КАССИРА, КАК В ПРИМЕРЕ ВЫШЕ, БЕЗ НАДЛЕЖАЩЕГО КАДРОВОГО ОФОРМЛЕНИЯ ТАКОГО СОВМЕЩЕНИЯ ДОЛЖНОСТЕЙ НЕ ПОЗВОЛЯЕТ ПРИМЕНЯТЬ УВОЛЬНЕНИЕ «ЗА УТРАТУ ДОВЕРИЯ»

Суд первой инстанции счел в таких обстоятельствах увольнение обоснованным и законным, но апелляционная коллегия с подобными выводами не согласилась:

**Полные тексты статей доступны только для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: tp@top-personal.ru**



Элина Шакирова

Обзор судебной практики увольнения силовых структур

Анализируя материалы судебной практики по искам сотрудников органов внутренних дел, уголовно-исполнительной системы, федеральной противопожарной службы, Следственного комитета, таможенных органов (далее — сотрудники) к федеральным государственным органам, их территориальным органам, подразделениям, организациям и учреждениям можно выделить в особую категорию споры о признании незаконными прекращения контракта, увольнения со службы по различным основаниям, о восстановлении на службе, обратив внимание на следующие правовые позиции.

1. При рассмотрении судом служебного спора и разрешении вопроса об уважительности причин пропуска сотрудником срока обращения в суд в качестве обстоятельства, имеющего значение для дела, следует принимать во внимание его обращение для разрешения этого служебного спора к уполномоченному руководителю (*Определения Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 06.07.2020 N 22-КГ20-4; от 30.03.2020 N 26-КГ20-1; от 30.09.2019 N 18-КГ19-85; от 06.05.2019 N 48-КГ19-4*).

**А., ЗНАЯ О ВЫВОДАХ ЗАКЛЮЧЕНИЯ
ПРОВЕДЕННОГО СЛУЖЕБНОГО
РАССЛЕДОВАНИЯ, В ПРЕДУСМОТРЕННЫЙ
ЗАКОНОМ СРОК В СУДЕБНОМ
ПОРЯДКЕ УКАЗАННЫЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ И
РАСПОРЯЖЕНИЕ НЕ ОСПОРИЛ**

Так, Решением суда первой инстанции в удовлетворении исковых требований А. было отказано со ссылкой на часть 6 статьи 152 ГПК РФ в связи с пропуском срока обращения в суд для защиты права без исследования иных фактических обстоятельств по делу.

Принимая решение об отказе в удовлетворении исковых требований А., суд первой инстанции исходил из того, что А., зная о выводах заключения проведенного служебного расследования, в предусмотренный законом срок в судебном порядке указанные заключение и распоряжение не оспорил, обратившись в суд с иском заявлением с пропуском установленного законом трехмесячного срока со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своих прав. Суд счел необоснованным довод А. о том,

что он указанный выше срок не пропустил в связи с обращением к своему руководителю с рапортом о разрешении служебного спора.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации при рассмотрении дела в апелляционном порядке с таким выводом суда первой инстанции не согласилась в связи со следующим.

**СУД СЧЕЛ НЕОБОСНОВАННЫМ ДОВОД А. О
ТОМ, ЧТО ОН УКАЗАННЫЙ ВЫШЕ СРОК НЕ
ПРОПУСТИЛ В СВЯЗИ С ОБРАЩЕНИЕМ К
СВОЕМУ РУКОВОДИТЕЛЮ С РАПОРТОМ О
РАЗРЕШЕНИИ СЛУЖЕБНОГО СПОРА**

Сотрудник органов внутренних дел для разрешения служебного спора вправе обратиться в письменной форме к непосредственному руководителю (начальнику) в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права; рапорт сотрудника органов внутренних дел подлежит рассмотрению непосредственным руководителем (начальником) в течение одного месяца со дня его подачи; решение по служебному спору оформляется в письменном виде; его копия в течение трех дней со дня принятия вручается сотруднику органов внутренних дел и в течение десяти дней со дня вручения копии соответствующего решения сотруднику может быть им обжаловано в суд (*Федеральный закон от 30.11.2011 N 342-ФЗ (ред. От 31.07.2020) «О службе в органах внутренних*

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: tp@top-personal.ru**

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



АВГУСТ 2020

МОЖНО ЛИШИТЬСЯ КВАРТИРЫ, ЕСЛИ БЫВШИЙ ХОЗЯИН КВАРТИРЫ — БАНКРОТ?!

Наталия Пластинина

...СДЕЛКА, СОВЕРШЕННАЯ ДОЛЖНИКОМ В ТЕЧЕНИЕ ОДНОГО ГОДА ДО ПРИНЯТИЯ ЗАЯВЛЕНИЯ О ПРИЗНАНИИ БАНКРОТОМ ИЛИ ПОСЛЕ ПРИНЯТИЯ УКАЗАННОГО ЗАЯВЛЕНИЯ, МОЖЕТ БЫТЬ ПРИЗНАНА АРБИТРАЖНЫМ СУДОМ НЕДЕЙСТВИТЕЛЬНОЙ...

...СУД СЧЕЛ НЕДОКАЗАННЫМ, ЧТО КВАРТИРА ЯВЛЯЛАСЬ ТОЛЬКО ЛИШЬ СОБСТВЕННОСТЬЮ ЕГО СУПРУГИ, ПОСКОЛЬКУ ПРИОБРЕТЕНА ЕЮ В ПЕРИОД БРАКА, А ДОКАЗАТЕЛЬСТВ ПРИОБРЕТЕНИЯ ЕЕ ИСКЛЮЧИТЕЛЬНО НА СОБСТВЕННЫЕ СРЕДСТВА СУПРУГИ НА МОМЕНТ СПОРА ПО ДЕЛУ О БАНКРОТСТВЕ, ЕСТЕСТВЕННО, УЖЕ НЕ БЫЛО...

...ФИНАНСОВЫЙ УПРАВЛЯЮЩИЙ СМОГ УСПЕШНО ОСПОРИТЬ СДЕЛКУ КУПЛИ-ПРОДАЖИ БАНКРОТА, СОСТОЯВШУЮСЯ ПОЧТИ ЗА ...ЧЕТЫРЕ ГОДА ДО ДАТЫ НАЧАЛА БАНКРОТСТВА ПРОДАВЦА...



Анастасия Кирина

Споры с сотрудниками, переведенными на дистанционную работу, при ковид19

Последнее время дистанционная работа приобрела достаточно большую популярность — с развитием технологий многие трудовые функции можно выполнять в любом удобном для сотрудника месте: дома, на даче, в кафе или в парке.

Работодатель, сотрудничая с удаленными сотрудниками, экономит на содержании офиса и офисной техники, возмещении транспортных расходов, расходов на обеды.

В соответствии с Указом Президента РФ от 25 марта 2020 г. № 206 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней», Указом Президента РФ от 2 апреля 2020 г. № 239 (в последствие «нерабочий период» неоднократно продлевался) в условиях распространения новой коронавирусной инфекции многие работодатели были вынуждены приостановить либо прекратить работу своих сотрудников в офисах и на производствах и, по возможности, в целях сохранения бизнеса, перевели своих сотрудников на удаленную работу.

В соответствии со ст. 312.1 Трудового Кодекса РФ дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет».

На дистанционных работников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ.

Кроме того, Трудовой кодекс РФ регулирует еще один «удаленный» формат работы — надомный труд. Ему посвящена глава 49 кодекса.

В соответствии со ст. 310 ТК РФ надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет. Надомник может выполнять работу, обусловленную трудовым договором, с участием членов его семьи. При этом трудовые отношения между членами семьи надомника и работодателем не возникают.

Некоторые специалисты по трудовому праву высказывают опасения о том, что перевод сотрудников на удаленную работу во время пандемии коронавируса приведет к последующему массовому обращению этих сотрудников в суды.

Свои опасения эксперты в области трудового права связывают с тем, что работник, переведенный на удаленную или домашнюю работу по не-

**ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ РЕГУЛИРУЕТ ЕЩЕ
ОДИН «УДАЛЕННЫЙ» ФОРМАТ РАБОТЫ —
НАДОМНЫЙ ТРУД. ЕМУ ПОСВЯЩЕНА
ГЛАВА 49 КОДЕКСА**

обходимости, под давлением обстоятельств, не является дистанционным сотрудником в полном понимании положений главы 49.1 ТК РФ или главы 49 ГК РФ.

И с этим нельзя не согласиться.

Каждый сотрудник организации или предприятия, не попавший в перечень тех, чья работа не была затронута положениями Указа Президента РФ от 2 апреля 2020 года № 239 о нерабочих днях, работал на основании уже заключенного с ним трудового договора, не предусматривающего дистанционного или домашнего выполнения трудовых обязанностей.

Указ Президента не является основанием для расторжения такого договора.

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: tp@top-personal.ru**



Дарья Родионова

Споры по отпускным

Все отпуска, положенные конкретному работнику, должны быть предусмотрены трудовым договором с данным работником. Во время отпуска за работником сохраняется место работы (должность) и средний заработок. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. Порядок исчисления среднего дневного заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска установлен частью 4 статьи 139 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 (ред. от 10.12.2016) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы». Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Вот общие правила по отпускным.

Какие могут быть споры? Выплатили позже установленного срока? Однозначно это нарушение прав работника. Неправильно рассчитали средний заработок? Опять однозначное нарушение. Вроде бы все прозрачно и понятно. Могут возникать и вопросы о правах работников на дополнительные отпуска. Но это вопрос о праве, а не спор по отпускным. Отпускные — это оплата дней отдыха, которые работник должен использовать или не использовал, но оплату за неиспользованные дни отдыха он должен все равно получить при увольнении. Также часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Но не всем категориям работников доступна эта возможность. Какие еще интересные моменты могут возникать в этом вопросе?

Оказывается, не все работники смогли добиться в суде выплаты компенсации за все неиспользованные отпуска. А все из-за неоднозначного толкования судами пункта 1 статьи 9 Конвенции Международной организации труда № 132 «Об оплачиваемых отпусках». Но Конституционный Суд Российской Федерации поставил точку в этом вопросе (Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 25 октября 2018 года № 38-П). Главное — это обратиться в суд с соответствующими требованиями в пределах установленного законом срока, исчисляемого с момента прекращения трудового договора. И другие важные обстоятельства при разрешении таких споров должен оценить суд. Но об этом — следующий случай из Определения Верховного Суда Российской Федерации от 17 февраля 2020 г. № 53-КГ19-17.

Работал работник в акционерном обществе с 4 декабря 2007 года по 9 января 2018 года. В 2014 году проведена аттестация рабочего места работника по условиям труда. В результате оценки условий труда по вредным (опасным) факторам с указанного времени работнику предоставлялся ежегодный дополнительный отпуск продолжительностью 7 дней до даты прекращения трудовых отношений. В 2018 г. трудовые отношения между истцом (работник) и ответчиком (работодатель) были прекращены, и работник узнал, что он также имел право на предоставление ежегодного дополнительного отпуска в связи с работой во вредных условиях труда в период с 2009 по 2013 год. Работник обратился к работодателю с заявлением о выплате ему компенсации за неиспользованный ежегодный допол-

нительный отпуск в связи с работой во вредных условиях труда за период с 2009 по 2013 год. Работодатель отказал письмом работнику со ссылкой на то, что право на предоставление ежегодного дополнительного отпуска в связи с работой во вредных условиях труда на рабочем месте по профессии истца было установлено только с 1 января 2014 г. Работник обратился в суд и просил взыскать с АО компенсацию за неиспользованный дополнительный отпуск за работу во вредных условиях труда продолжительностью 35 календарных дней за период с 2009 по 2013 год. Ответчик иски

**НЕ ВСЕ РАБОТНИКИ СМОГЛИ ДОБИТЬСЯ
В СУДЕ ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИИ ЗА ВСЕ
НЕИСПОЛЬЗОВАННЫЕ ОТПУСКА. А ВСЕ
ИЗ-ЗА НЕОДНОЗНАЧНОГО ТОЛКОВАНИЯ
СУДАМИ ПУНКТА 1 СТАТЬИ 9 КОНВЕНЦИИ
МЕЖДУНАРОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА
№ 132 «ОБ ОПЛАЧИВАЕМЫХ ОТПУСКАХ»**

требования не признал и заявил ходатайство о применении последствий пропуска работником предусмотренного частью первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации срока для обращения в суд с иском ' по спору о взыскании в пользу работника компенсации за неиспользованный отпуск. Суды первой и апелляционной инстанций согласились с Ответчиком в том, что срок для обращения в суд пропущен. По их мнению, течение данного срока должно было начаться в 2014 году, когда работник и работодатель подписали дополнительное соглашение о предостав-

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: tp@top-personal.ru**

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



АВГУСТ 2020

БИЗНЕС ПРОТИВ НАЛОГОВОЙ

ПАВЕЛ ХЛЕБНИКОВ

...КАЖДЫЙ ЗАДУМЫВАЛСЯ, КАК БЫ ПЛАТИТЬ НАЛОГОВ МЕНЬШЕ, ДА И ПРИ ЭТОМ НЕ НЕСТИ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ...

...Сомнения у ФНС вызвал и очень большая разница — дисконт, который получили выкупившие право требования долга: в первом случае за долг заплатили в 48 раз меньше его объема, во втором — в 130 раз...

...«БЛИЖАЙШАЯ ПЕРСПЕКТИВА» ВЗЫСКАНИЯ ДОЛГОВ С БАНКРОТА, ЭТО МОЖЕТ БЫТЬ СЛЕДУЮЩЕЕ ДЕСЯТИЛЕНИЕ...

... НЕДОПУСТИМО ДОНАЧИСЛЕНИЕ НАЛОГОВ, ИСХОДЯ ИЗ СОБСТВЕННОГО ВИДЕНИЯ СПОСОБОВ ДОСТИЖЕНИЯ НАЛОГОПЛАТЕЛЬЩИКАМИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РЕЗУЛЬТАТА...



Марина Кузина

Анализ споров по отказам в приеме на работу беременным

Компания, которая планирует получать доход, нацелена на долгое сотрудничество. До сих пор можно встретить фирмы, где потенциальной работнице предлагают сделать тест на беременность до трудоустройства или дать обещание не уходить в декрет ближайшие несколько лет.

Когда такое событие происходит, то предоставить отпуск по беременности и родам с сохранением рабочего места — обязанность, которую необходимо выполнять. В этом случае взять на временно свободную позицию можно по срочному трудовому договору. Этот вариант редко устраивает кандидатов и самого работодателя. Поэтому женщине, которая заведомо для фирмы находится в положении, отказывают в приеме на работу по разным причинам. Проблемы возникают, когда должностное лицо компании прямо указывает на беременность как основание не заключать трудовой договор. Это противоречит закону (п. 3 ст. 64 ТК РФ), но, тем не менее, встречается в практике.

В этом случае виновное лицо рискует попасть под нормы административного и даже уголовного законодательства. Рассмотрим, как суды реагируют на доводы компании, когда встают на сторону фирмы или соискательницы и от чего зависит решение.

СПОРЫ ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОГО ХАРАКТЕРА

Суды встали на сторону работодателя, поскольку не было доказательств отказа по дискриминационным мотивам.

ЕСЛИ РАБОТОДАТЕЛЬ В ДОКУМЕНТАХ НЕ УКАЗАЛ НА ДИСКРИМИНАЦИОННЫЕ ОСНОВАНИЯ, НАРУШЕНИЙ ЗАКОНА НЕТ

Разногласия возникают, когда должностное лицо компании указывает на беременность как на причину отказа или соискательница полагает что осталась без работы в виду своего положения.

Суды не удовлетворяют иски кандидатов, если доказательства не подтверждают дискриминацию (решение Петрозаводского городского суда Республики Карелия № 2-6634/2018 от 31.10.2018).

Разрешая спор и отказывая Ф.И.О. в удовлетворении иска, суд первой инстанции исходил из того, что истцом не доказан факт извещения истцом сотрудников ответчика о её беременности, а также не доказан факт отказа уполномоченным лицом ООО «» в приеме истицы на работу (определение Судебной коллегии по гражданским делам Новосибирского областного суда № 33-4880/2017 от 25.05.2017).

СУДЫ ВСТАЛИ НА СТОРОНУ РАБОТОДАТЕЛЯ, ПОСКОЛЬКУ НЕ БЫЛО ДОКАЗАТЕЛЬСТВ ОТКАЗА ПО ДИСКРИМИНАЦИОННЫМ МОТИВАМ

В другом деле соискательница потребовала:

- внести в трудовую книжку записи о приеме на работу,
- произвести необходимые страховые отчисления в пенсионный фонд,
- взыскать неполученную заработную плату и декретные средства по беременности и родам, а также моральный вред.

Суд отказал, поскольку заявительница пропустила срок обращения. Беременность он не посчитал основанием для направления иска за пределами отведенного для защиты права времени (решение Лихославльского районного суда Тверской области № 2-739/2016г. от 30.08.2016).

Суд не встает на сторону заявительниц, когда отсутствуют документальные подтверждения отказа по мотивам беременности, а истица ссылается

Полные тексты статей доступны только для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: tp@top-personal.ru

Ответы на вопросы подписчиков автор статьи готов написать
по просьбе редакции.

Ждем вопросы их на адрес: tp@top-personal.ru

Вопрос — ответ

Вопрос — ответ



Ольга Папроцкая

Вопрос читателя: «Добрый день! Слесаря по ремонту автомобилей привлекают к работам на жд кране, он обучен. Как правильно должен быть оформлен допуск и стажировка?»

Допуск слесаря по ремонту автомобилей к работам на железнодорожном кране условно можно разделить на два этапа:

- обеспечение кадровой основы и трудовых прав работника;
- организация охраны и безопасности труда.

КАДРОВАЯ СТОРОНА ВОПРОСА

1. Обязанности, выполняемые слесарем по ремонту автомобилей, предусмотрены его трудовой функцией. Она представляет собой непосредственную работу по должности согласно штатному расписанию, профессии, специальности с указанием квалификации, а также конкретный вид поручаемой работнику работы.

В соответствии со ст. 57 Трудового кодекса РФ (далее — ТК РФ) трудовая функция фиксируется в положениях трудового договора и должностной инструкции, и может быть изменена исключительно по соглашению сторон. Привлекать слесаря в одностороннем порядке к выполнению работы в качестве машиниста железнодорожного крана запрещено (ст. 60 ТК РФ).

2. Однако, если сам сотрудник согласен на изменение либо добавление новой трудовой функции, это возможно и правомерно. Отношения необходимо оформить путем заключения письменного соглашения сторон.

При этом следует учесть, что такие изменения в трудовой жизни работника на вашем предприятии могут являться:

— внутренним совместительством — выполнением регулярной оплачиваемой работы в свободное от основной время (ст. 60.1 ТК РФ), но не более 4 часов в день (ч. 1 ст. 284 ТК РФ);

— совмещением профессий (должностей) — выполнением за доплату дополнительной работы по другой профессии (должности) в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с основной работой (ст. 60.2 ТК РФ).

3. Выбор варианта зависит от характера дополнительной работы и от того, с какой регулярностью сотрудник будет ее выполнять.

Внутреннее совместительство. Если предполагается, что слесарь будет выполнять работу машиниста крана за пределами своего обычного рабочего времени, и это будет происходить регулярно (не эпизодически), тогда следует оформить внутреннее совместительство (ст. 60.1 и ч. 1 ст. 282 ТК РФ). Для этого:

- 1) Заключите отдельный трудовой договор.
- 2) Издайте приказ о приеме на работу на должность машиниста железнодорожного крана.
- 3) По желанию сотрудника внесите сведения о работе по совместительству в его трудовую книжку.
- 4) Выплачивайте заработную плату за выполнение работы по должности машиниста отдельно.

Важно подчеркнуть, что профессия слесаря по ремонту автомобилей, в отличие от машиниста (или помощника машиниста) железнодорожного крана, не относится к должностям и профессиям, непосредственно

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: tp@top-personal.ru**

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



АВГУСТ 2020

ВРЕД ИМУЩЕСТВУ ИЛИ ЗДАНИЮ ПРИ РЕМОНТЕ ИЛИ ОТДЕЛКЕ

Инна Демидова

...ИСТОМ НЕ ПРЕДСТАВЛЕНО ДОКАЗАТЕЛЬСТВ ОПЛАТЫ ДЕНЕЖНЫХ СРЕДСТВ ПО ДОГОВОР У ПОДРЯДА И ИХ РАЗМЕР. **ИМЕЕТ МЕСТО НЕСОГЛАСОВАННОСТЬ ВОЛИ СТОРОН ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ ДОГОВОРА В ЧАСТИ ПРОИЗВОДСТВА ОПРЕДЕЛЕННЫХ РАБОТ И ИХ КАЧЕСТВА...**

...РЕШЕНИЕ СУДА НЕЛЬЗЯ ПРИЗНАТЬ ЗАКОННЫМ И ОБОСНОВАННЫМ, ОНО ПОДЛЕЖИТ ОТМЕНЕ. **СУДЕБНАЯ КОЛЛЕГИЯ ПРИШЛА К ВЫВОДУ О ТОМ, ЧТО С ОТВЕТЧИКА К. В ПОЛЬЗУ ИСТЦА Т.А. СЛЕДУЕТ ВЗЫСКАТЬ КАК УБЫТКИ ПО ДОГОВОРУ БЫТОВОГО ПОДРЯДА В РАЗМЕРЕ 302 000 РУБЛЕЙ...**

... **ФАКТ НАРУШЕНИЯ СРОКОВ ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ ОТВЕТЧИКОМ К. НАШЕЛ СВОЕ ПОДТВЕРЖДЕНИЕ, В СВЯЗИ С ЧЕМ ТРЕБОВАНИЯ ИСТЦА О ВЗЫСКАНИИ ПРОЦЕНТОВ ЗА ПОЛЬЗОВАНИЕ ЧУЖИМИ ДЕНЕЖНЫМИ СРЕДСТВАМИ ОБОСНОВАНЫ...**

Игорь Тремаскин

Воровство на работе

Факт хищения на работе — событие всегда неприятное, заставляющее еще больше сомневаться в людях, а также меньше доверять своим подчиненным, которые, казалось бы, являются людьми постоянно взаимодействующие с руководством, в той или иной степени завоевавшие доверие. Но увы, хищения на работе имели место всегда и является неотъемлемой частью производственного процесса и от этого никто не застрахован. Обезопасить свое дело от таких случаев не так-то просто. Но главное в этом вопросе — предупредить остальных, показать другим сотрудникам, чем чревато желание украсть имущество, которое принадлежит работодателю, компании, в которой работник — вор работает.

Вот какие последствия ждут работника: увольнение по инициативе работодателя с «черной меткой», уголовное преследование и судимость, что создает массу ограничений не только в трудоустройстве, но и в остальной жизни. Мелкое воровство, совершенное работником на рабочем месте способно разрушить жизнь его полностью.

Но как же работодателю быть, когда он обнаружил факты воровства, а главное — как доказать эти факты? Проанализировав судебную практику, мы пришли к выводу, что работодатель самостоятельно подтвердить факт воровства не сможет. Безусловно, если работник был пойман на месте преступления с помощью средств фото-видео фиксации, даже

**ДАЖЕ ЕСЛИ РАБОТНИК ПРИЗНАЛСЯ В
СОВЕРШЕНИИ ХИЩЕНИЯ НА РАБОТЕ, ТО
УВОЛИТЬ ЕГО ЗА ЭТО ТАК ПРОСТО НЕЛЬЗЯ,
ТАК КАК ВСЕ ЭТИ ОБСТОЯТЕЛЬСТВА
БУДУТ ПРИЗНАНЫ НЕЗАКОННЫМИ,
А СЛЕДОВАТЕЛЬНО, СУД РЕШИТ, ЧТО
РАБОТОДАТЕЛЬ НЕ ДОКАЗАЛ ФАКТ
ХИЩЕНИЙ**

если работник признался в совершении хищения на работе, то уволить его за это так просто нельзя, так как все эти обстоятельства будут признаны незаконными, а следовательно, суд решит, что работодатель не доказал факт хищений.

На основе представленных ниже судебных решений, мы пришли к выводу, что надлежащим способом доказывания воровства на работе необходимо прибегнуть к помощи государства, так как в противном случае, бывший работник имеет все шансы не только восстановить себя на работе, но и потребовать от работодателя компенсацию за вынужденный прогул.

Определение Архангельского областного суда от 4 декабря 2019 г. по делу № 33-7193/2019 завершило год предыдущий тем, что все-таки суд признал, увольнение работника законным, не смотря на то, что суд первой инстанции счел, решение суда в рамках уголовного дела о назначении судебного штрафа не является доказательством, подтверждающим виновность действий работника в совершении хищения на рабочем месте. Апелляционная инстанция посчитала иначе, основываясь на следующем:

1) Вина доказана, так как в рамках уголовного дела был назначен судебный штраф;

НЕОБХОДИМО ПРИБЕГНУТЬ К ПОМОЩИ ГОСУДАРСТВА, ТАК КАК В ПРОТИВНОМ СЛУЧАЕ, БЫВШИЙ РАБОТНИК ИМЕЕТ ВСЕ ШАНСЫ НЕ ТОЛЬКО ВОССТАНОВИТЬ СЕБЯ НА РАБОТЕ, НО И ПОТРЕБОВАТЬ ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ КОМПЕНСАЦИЮ ЗА ВЫНУЖДЕННЫЙ ПРОГУЛ

2) Подсудимый признал вину;

3) Подсудимый выплатил работодателю компенсацию и принес извинения;

Суть дела сводилась к тому, что сотрудник АЗС систематически отливал дизельное топливо по своей топливной-заправочной карте, которая

**Полные тексты статей доступны только для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: tp@top-personal.ru**

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



АВГУСТ 2020

САМОВОЛЬНЫЙ ЗАХВАТ ЗЕМЛИ

Ольга Яковлева

...НА УКАЗАННОМ ЗЕМЕЛЬНОМ УЧАСТКЕ ООО «Д» ТАКЖЕ ЗАНИМАЕТ ДОПОЛНИТЕЛЬНО ПРИЛЕГАЮЩИЕ ТЕРРИТОРИИ, НЕ ВХОДЯЩИЕ В СОСТАВ НАЗВАННОГО ЗЕМЕЛЬНОГО УЧАСТКА. Самовольно занятый земельный участок площадью 23, 6 кв.м. с иным кадастровым номером, используется заявителем для входной группы и системы вытяжек...

...ООО «Д» НЕ ПРЕДОСТАВИЛО ДЕЙСТВУЮЩИХ ПРАВОУСТАНОВЛИВАЮЩИХ ДОКУМЕНТОВ НА СПОРНЫЕ ЗЕМЕЛЬНЫЕ УЧАСТКИ...

... Убытки, причиненные нарушением прав собственника земельного участка, подлежат возмещению в порядке, предусмотренном гражданским законодательством...

Александр Гусев

Трудовые споры в ЕС: НОВЫЕ ВАЖНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ

Целесообразно рассмотреть значимые решения из недавней судебной практики государств-членов ЕС (на примерах Франции и Италии), а также некоторые недавние правовые позиции Суда ЕС.

ТРУДОВЫЕ СПОРЫ ВО ФРАНЦИИ

В рамках одного из дел, рассмотренных французскими судами, работник был уволен за критику политики работодателя, вследствие которой компания лишилась многих клиентов¹. Работник счёл увольнение необоснованным и обратился в суд с иском о возмещении убытков. Апелляционный суд Нима отклонил иск, постановив, что в данном случае имеет место тяжкий дисциплинарный проступок («faute lourde»), совершённый работником в отношении работодателя.

РАБОТНИК БЫЛ УВОЛЕН ЗА КРИТИКУ ПОЛИТИКИ РАБОТОДАТЕЛЯ, ВСЛЕДСТВИЕ КОТОРОЙ КОМПАНИЯ ЛИШИЛАСЬ МНОГИХ КЛИЕНТОВ

Согласно решению суда, работник совершил тяжкий дисциплинарный проступок, поскольку, учитывая уровень его квалификации и ответственности, он не мог не осознавать, что своими утверждениями он причиняет работодателю убытки. Впоследствии Кассационный суд Франции решением № 283 от 8 февраля 2017 № 15-21.064 отменил данное решение. Суд напомнил о том, что особо тяжкий дисциплинарный проступок характеризуется намерением работника причинить вред работодателю, которое, в свою очередь, предполагает соответствующее желание работника. Исходя из этого, намерение работника причинить вред работодателю необходимо обстоятельно доказывать. Оно не может презюмироваться исходя из уровня ответственности работника и факта осознания им вреда, причиняемого посредством своего поведения. Как видно, Кассационный суд Франции подтвердил исключительный характер тяжкого дисциплинарного проступка как фактического основания для увольнения работника.

¹ Тексты французских судебных решений получены с помощью официального сайта Кассационного суда Франции: <https://www.courdecassation.fr/>

В рамках другого дела работодатель изменил расписание рабочего времени работника, установив окончание рабочего дня с 17 часов до 21 часа. Работник обратился в суд с иском в связи с предполагаемым нарушением трудового договора со стороны работодателя. Решением от 14 декабря 2016 г. № 15-21.363 Палата по трудовым спортам Кассационного суда Франции окончательно отклонила иск работника. Согласно решению суда:

- трудовой договор прямо предусматривал возможность изменения рабочего расписания;
- новое расписание не нарушало право работника на отдых;

**КАССАЦИОННЫЙ СУД ФРАНЦИИ
ПОДТВЕРДИЛ ИСКЛЮЧИТЕЛЬНЫЙ
ХАРАКТЕР ТЯЖКОГО ДИСЦИПЛИНАРНОГО
ПРОСТУПКА КАК ФАКТИЧЕСКОГО
ОСНОВАНИЯ ДЛЯ УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКА**

— новое расписание не имело чрезмерных отрицательных последствий на личную и семейную жизнь работника (в частности, не повлекло дополнительных трудностей с транспортом или с присмотром за детьми). Необходимо отметить, что решение суда могло быть другим, если бы работодатель требовал от работника выполнения работ в ночное время. Данные работы могут осуществляться только при наличии ясно выраженного согласия работника.

В рамках другого дела, получившего широкий общественный резонанс,

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: tp@top-personal.ru**

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



АВГУСТ 2020

ОБЗОР И АНАЛИЗ ВАЖНЫХ СПОРОВ ПО ЗЕМЛЕ В 2020 ГОДУ

ОКСАНА СИРАЖЕТДИНОВА

...ЗЕМЕЛЬНЫЙ УЧАСТОК, НАХОДЯЩИЙСЯ В ПУБЛИЧНОЙ СОБСТВЕННОСТИ, НА КОТОРОМ РАСПОЛОЖЕНЫ ЗДАНИЯ, СТРОЕНИЯ, СООРУЖЕНИЯ НЕСКОЛЬКИХ СОБСТВЕННИКОВ, НЕ МОЖЕТ БЫТЬ ПРЕДОСТАВЛЕН В ЕДИНОЛИЧНУЮ СОБСТВЕННОСТЬ ТОЛЬКО ОДНОГО ИЗ СОБСТВЕННИКОВ ТАКИХ ОБЪЕКТОВ НЕДВИЖИМОСТИ...

...Лица, которым земельные участки на праве постоянного (бессрочного) пользования предоставлены до вступления в силу Земельного кодекса Российской Федерации, вправе по своему выбору оформить их в аренду или приобрести в собственность в соответствии с порядком, установленным правилами статьи 36 Земельного кодекса Российской Федерации, независимо от того, для какой цели были предоставлены эти участки...

«Как 2 простых водителя загнали UBER в угол. Теперь и Яндекс.Такси признают работодателем?»

Ссылка на новость: <https://zen.yandex.ru/media/id/5bcb7f650c05e200aab50a8c/kak-2-prostyh-voditelia-zagnali-uber-v-ugol-teper-i-iandekstaksi-priznaiut-rabotodatelem-5f27ced-de0c3a01da2ad372b>



Екатерина Тягай

партнёр и руководитель практики Особых поручений (Sensitive Matters) коллегии адвокатов Pen & Paper

Прежде всего необходимо понимать, что агрегаторы позиционируют свой сервис как платформу для размещения информации о спросе пассажира на поездку с одновременным поиском подходящей под запрос машины.

АГРЕГАТОРЫ ТАКСИ ВЫСТРАИВАЮТ СВОЮ РАБОТУ С ЮРИДИЧЕСКОЙ ТОЧКИ ЗРЕНИЯ ТАКИМ ОБРАЗОМ, ЧТО ВЛАДЕЛЬЦАМ ЭТИХ СЕРВИСОВ НЕ НУЖНО СОБЛЮДАТЬ ПОЛОЖЕНИЯ ТРУДОВОГО КОДЕКСА

С учетом этого агрегаторы такси выстраивают свою работу с юридической точки зрения таким образом, что владельцам этих сервисов не нужно соблюдать положения Трудового кодекса. Схема работы агрегатора выглядит следующим образом: агрегатор в лице юридического лица заключает соответствующий договор с таксопарком — юридическим лицом или индивидуальным предпринимателем. В свою очередь, таксопарк и ИП являются прямыми работодателями для водителей, непосредственно осуществляющих перевозки.

С точки зрения законодательства, трудовые отношения могут возникать лишь между работодателями и работниками — физическими лицами (ст. 20 ТК РФ). Это означает, что юридически непосредственные отношения между сервисом по поиску такси и водителями отсутствуют, поскольку второй стороной в правоотношении с сервисом выступает таксопарк или водитель со статусом ИП.

Такая схема остается непонятной для простого обывателя и, более того, водители безнадежно участвуют в судебных процессах с тем, чтобы признать наличие между ними и агрегатором трудовых правоотношений.

**В СВОЮ ОЧЕРЕДЬ, ТАКСОПАРК И ИП
ЯВЛЯЮТСЯ ПРЯМЫМИ РАБОТОДАТЕЛЯМИ
ДЛЯ ВОДИТЕЛЕЙ, НЕПОСРЕДСТВЕННО
ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПЕРЕВОЗКИ**

Во всех подобных спорах суды указывают заявителям на то, что сервис является ненадлежащим ответчиком, поскольку предоставляет лишь информационные услуги, и отказывают в удовлетворении исковых требований.

В такой же ситуации находятся и пассажиры, чьи права каким бы то ни было образом были ущемлены в процессе поездки. Например, пострадавший пассажир, обращаясь за выплатой причиненного ущерба к сервису по поиску такси с большой долей вероятности проиграет в суде, поскольку юридическая составляющая поездки с момента подачи пассажиром запроса на вызов такси в приложении и до момента окончания маршрута

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: tp@top-personal.ru**



Ростислав Шишков

адвокат Тульской областной адвокатской палаты

Дело, рассмотренное в Великобритании, не является единственным примером в зарубежной практике, когда суды признавали онлайн-платформу работодателем в соответствии с местных трудовым законодательством. В качестве примеров можно привести решения Апелляционного суда Парижа (Франция)¹, Брюссельского коммерческого суда (Бельгия)², Федерального суда США Восточного округа Нью-Йорка (США)³. Имеется и обратная зарубежная практика, в рамках которой иностранные правоприменительные органы не признавали трудовыми отношения между лицом, непосредственно оказывающим услуги потребителю, и агрегатором интернет-услуг, который находил для него клиентов. В частности, Европейский суд справедливости признал компанию «Uber» лишь посредником услуг такси⁴.

Тем не менее, значение данного опыта для формирования правовой позиции в отечественной практике является минимальной и не будет существенным образом влиять на позиции отечественных судов, решения которых в настоящий складываются не в пользу того, чтобы признавать онлайн-агрегатора работодателем⁵. Политико-правовое обоснование

1 French court reaches 'landmark decision' against Uber over drivers' rights, 2019 //

URL: <https://www.thelocal.fr/20190111/french-court-reaches-landmark-decision-against-uber-over-drivers-rights>.

2 Процессуальное постановление Голландской палаты Коммерческого суда Брюсселя от 09.06.2016, A/15/03011 — A/15/03239.

3 Алексанян против в Куомо, (Aleksanian v. Cuomo), запись № 16-CV-4183, Федеральный суд США Восточного округа Нью-Йорка от 06.07.2017.

4 Has the Self-Employed Status of Uber-Divers in Belgium Been Prejudiced by the Recent European Court of Justice Ruling? 2017 // URL: <https://www.altius.com/newsroom/news/320/has-the-self-employed-status-of-ub.er-drivers-in-belgium-been-prejudiced-by-the-recent-european-court-of-justice-ruling>.

5 См., например, решение Замоскворецкого районного суда г. Москвы по делу № 2-2792/2019 от 14.09.2019.

данной позиции может заключаться в том, что доля агрегаторов на рынке такси в России на 2019 год достигала уже 60%⁶, в связи с чем признание таких онлайн-платформ работодателями повлечет для них серьезные последствия, в том числе, финансовые, которые в последующем будут переложены на конечных потребителей⁷. Более того, агрегаторы являются крупными компаниями с квалифицированным штатом юристов, поэтому простому работнику такси объективно сложно вести судебное разбирательство против такого оппонента, что также влияет на итог судебного разбирательства.

**НЕ БУДЕТ СУЩЕСТВЕННЫМ ОБРАЗОМ
ВЛИЯТЬ НА ПОЗИЦИИ ОТЕЧЕСТВЕННЫХ
СУДОВ, РЕШЕНИЯ КОТОРЫХ В НАСТОЯЩИЙ
СКЛАДЫВАЮТСЯ НЕ В ПОЛЬЗУ ТОГО,
ЧТОБЫ ПРИЗНАВАТЬ ОНЛАЙН-АГРЕГАТОРА
РАБОТОДАТЕЛЕМ**

Однако жесткое ценовое регулирование, влияющее на размер заработка работников, а также отсутствие социально-трудовых гарантий для них со стороны агрегаторов являются теми обстоятельствами, которые сви-

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: tp@top-personal.ru**

6 Согласно «Исследованию рынка такси», приведенному Аналитическим центром при Правительстве Российской Федерации // URL: <https://ac.gov.ru/files/content/24166/rynok-taksi-2019-pdf.pdf>.

7 Вызов таксистов: водители призвали признать их сотрудниками агрегаторов // URL: <https://iz.ru/922526/anna-ivushkina-aleksandr-volobuev/vyzov-taksistov-voditeli-prizvali-priznat-ikh-sotrudnikami-agregatorov>.

8 В Москве началась забастовка курьеров сервиса Delivery Club // URL: <https://novayagazeta.ru/news/2020/07/09/162902-v-moskve-nachalas-zabastovka-kurierov-servisa-delivery-club>

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



АВГУСТ 2020

АНАЛИЗ ЗАКОНОВ И СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ О ПРАВЕ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНЕГО НА ЖИЛПЛОЩАДЬ, В КОТОРОЙ ОН ЗАРЕГИСТРИРОВАН

АРТУР АСКЕРОВ

...НА ПРАКТИКЕ ЛИШЬ В ИСКЛЮЧИТЕЛЬНЫХ СЛУЧАЯХ ВОЗМОЖНО СНЯТИЕ
НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНЕГО С РЕГИСТРАЦИОННОГО УЧЕТА...

...НЕ ВСЕГДА РОДСТВО ЯВЛЯЕТСЯ ФАКТОРОМ, КОТОРЫЙ ГАРАНТИРУЕТ,
ЧТО НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНЕГО НЕ МОГУТ ВЫСЕЛИТЬ ИЗ КВАРТИРЫ, ГДЕ ОН
ЗАРЕГИСТРИРОВАН...

...ФАКТ РЕГИСТРАЦИИ САМ ПО СЕБЕ НЕ ПОРОЖДАЕТ ДЛЯ ГРАЖДАНИНА
КАКИХ-ЛИБО ПРАВ...

...ЗА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИМИ ДЕТЬМИ, ПРИОБРЕТШИМИ ПРАВО НА
ПОЛЬЗОВАНИЕ ЖИЛПЛОЩАДЬЮ, ЭТО ПРАВО В ОПРЕДЕЛЕННЫХ СЛУЧАЯХ
ПЕРЕХОДИТ И К ИХ РОДИТЕЛЯМ...



**23 августа 2020 года
на 89 году жизни
скончалась профессор
Безина Александра
Константиновна**

Безина Александра Константиновна (15.02.1932-23.08.2020) – доктор юридических наук, профессор, Заслуженный работник Высшей школы РФ, Заслуженный деятель науки ТАССР, Заслуженный юрист РТ, почётный работник судебной системы. Александра Константиновна родилась в г. Коломне Московской области.

В 1955 г. с отличием окончила юридический факультет Казанского государственного университета им. В. И. Ульянова-Ленина, где проработала более 50 лет, занимая с 1992 по 1998 гг. должность заведующей кафедрой гражданского права и процесса.

А.К. Безина являлась видным ученым в области теории и практики советского и российского трудового права, основателем казанской школы трудового права, автором более 170 научных и учебно-методических работ. Полное представление о ее наследии дается в опубликованном в 2012 г. пятитомном издании «Избранное».

С 2004 г. работала в Российском государственном университете правосудия, Казанском филиале, где в разные годы занимала должности заведующей кафедрой и заместителя директора по научной работе.

Отличительной чертой педагогической, научной и общественной деятельности профессора был индивидуальный творческий подход. Просветительская деятельность Александры Константиновны, научные и учебно-методические работы представляют огромный интерес для студентов, аспирантов, профессорско-преподавательского состава юридических вузов страны, практических работников органов государственной власти.

Для нас, учеников и коллег, Александра Константиновна навсегда останется в памяти как мудрый Учитель, Наставник, красивая и сильная женщина.

Юридическое сообщество выражает самые искренние соболезнования родным и близким Александры Константиновны.