



Наталья Куприна

Споры о возмещении морального вреда, причинённого работнику. Часть 2. Когда выигрывают работодатели

Марина Михеева

Моральный ущерб от моббинга или несправедливого и незаконного увольнения: анализ судов

Ксения Грановская

Возмещение ущерба здоровью по вине компании: анализ споров в судах

Анна Офицерова

Анализ судебной практики по спорам, связанным с профессиональными заболеваниями

Дмитрий Широков

Споры о признании фрилансеров штатными сотрудниками организаций

Анастасия Жукова

Споры по увольнению удалённых работников

Дмитрий Ходыкин

Ответственность директора по неуплате налогов: что решат в судах сегодня

С запретом коллективных споров трудовые отношения становятся более мирными. Всё чаще появляются новые виды конфликтов...

Журнал стремится следить за всем новым и давать анализ силами экспертов.

Удачи!

Александр Гончаров

В соответствии со ст. 27 Закона РФ «О средствах массовой информации» каждый выпуск периодического печатного издания должен содержать знак информационной продукции в случаях, предусмотренных Федеральным законом от 29 декабря 2010 года № 436-ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию».

Но, согласно п. 3 «При производстве и распространении периодических печатных изданий», наши издания являются изданиями производственно-практического характера и поэтому допускаются без размещения знака информационной продукции.

Моральный вред



Наталья Куприна

Споры о возмещении морального вреда, причинённого работнику. Часть 2. Когда выигрывают работодатели5

Моббинг

Марина Михеева

Моральный ущерб от моббинга или несправедливого и незаконного увольнения: анализ судов17

Здоровье

Ксения Грановская

Возмещение ущерба здоровью по вине компании: анализ споров в судах25

Анна Офицерова

Анализ судебной практики по спорам, связанным с профессиональными заболеваниями39

Фриланс

Дмитрий Широков

Споры о признании фрилансеров штатными сотрудниками организаций51

Удалённые работники

Анастасия Жукова

Споры по увольнению удалённых работников ...59

Премии



Наталия Куприна

Споры об оплате за участие в конкурсах, собраниях, кружках качества в нерабочее время71

Ответственность

Дмитрий Ходыкин

Ответственность директора по неуплате налогов: что решат в судах сегодня83

Охрана труда

Рустам Сабиров

Погибший «по вине» компании: анализ судов и размер компенсаций родственникам95

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

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

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

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

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

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

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

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

© «Трудовое право», 2018.

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 15.08.2018.
Формат 60 x 90 1/8.
Печать офсетная. Бумага офс. № 1.
Печ. л. 15. Тираж 12 000.
Заказ № 62-41.
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





Наталья Куприна

Споры о возмещении морального вреда, причинённого работнику Часть 2. Когда выигрывают работодатели

В предыдущей статье были рассмотрены общие основания, правила и порядок взыскания морального вреда, причинённого работнику неправомерными действиями (бездействием) работодателя, а также перечень неправомерных действий (бездействия) работодателя, в результате которых, по мнению судов, работникам причинён моральный вред, подлежащий возмещению в денежной форме.

Но существует и судебная практика, в которой по требованиям работников о компенсации морального вреда выигрывают работодатели.

Так как при доказывании неправомерности действий (бездействия) работодателя причинение морального вреда работнику презюмируется и практически не требует доказательств, то задача работодателя — доказать правомерность своих действий (бездействия) и отсутствие своей вины.

1. КАК РАБОТОДАТЕЛЮ ВЫИГРАТЬ СПОР О ВОЗМЕЩЕНИИ МОРАЛЬНОГО ВРЕДА РАБОТНИКУ ЗА ВЫПЛАТУ ПРЕМИИ НЕ В ПОЛНОМ ОБЪЁМЕ

Как было указано в предыдущей статье, в случае задержки выплаты заработной платы по требованию работника судом взыскивается с работодателя и моральный вред.

Но так бывает не всегда. Если работник взыскивает компенсацию морального вреда за невыплату / неполную выплату премии, то суд может отказать ему во взыскании возмещения морального вреда. Главное — доказать, что премия не является обязательной гарантированной выплатой, что работодателем соблюдены все условия для начисления премии или для уменьшения её размера.

Как правильно составить локальный нормативный акт о премировании — это тема для индивидуальной консультации.

Например, в деле о взыскании невыплаченного дополнительного материального стимулирования и компенсации морального вреда суд указал, что определение конкретного размера премии лицам гражданского персонала воинской части относится к исключительной компетенции работодателя, который вправе по своему усмотрению оценить результаты исполнения работниками должностных обязанностей в квартале, за который производится дополнительное материальное стимулирование.

Указанная позиция поддержана Определением Верховного Суда Российской Федерации от 06 октября 2014 г. № 21-КГ 14-9, где указано, что выплата дополнительного материального стимулирования, установленная Приказом министра обороны РФ от 26 июля 2010 г. № 1010, не является обязательной выплатой, то есть устанавливается на усмотрение команди-

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ МАТЕРИАЛЬНОЕ
СТИМУЛИРОВАНИЕ НЕ НОСИТ ОБЯЗАТЕЛЬНОГО
ГАРАНТИРОВАННОГО ХАРАКТЕРА,
НЕ ОПРЕДЕЛЕНО ТРУДОВЫМ ДОГОВОРом
РАБОТНИКА И НЕ ВХОДИТ В СИСТЕМУ
ОПЛАТЫ ТРУДА**

ра. Дополнительное материальное стимулирование не является гарантированной выплатой обязательного характера, предусмотренной системой оплаты труда, осуществляется по результатам службы (работы) только за счёт средств, высвободившихся в результате сокращения численности работников, по сути является премией, носит стимулирующий характер, выплачивается по решению руководителя в пределах сумм, отведённых на эти цели, не носит обязательного гарантированного характера, не опреде-

**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**

КОНФЕРЕНЦИЯ 

НОЯБРЬ 2018 Г

ЭФФЕКТИВНЫЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА



Многие работают по старинке.
Да и стоит ли слепо копировать
чьи-то новые идеи по организации
и оплате труда?

Об этом поговорим на конференции :
практики из успешных компаний поделятся
своими кейсами в этом непростом деле.

По итогам конференции  подготовит журнал-альманах
«Системы оплаты труда», который получают все подписчики .
Участие в конференции для подписчиков  — бесплатно.

Марина Михеева

Моральный ущерб от моббинга или несправедливого и незаконного увольнения: анализ судов

Согласно части 1 статьи 151 Гражданского кодекса Российской Федерации (далее — ГК РФ) под моральным вредом понимаются физические и нравственные страдания. Компенсация морального вреда — это один из способов защиты неимущественного гражданского права. Вопросы возмещения морального вреда, в частности, регулируются нормами ГК РФ (ст. 12, 150-152, 1099–1101).

Актуальным вопросом компенсации морального вреда является его причинение на рабочем месте. Сейчас иски работников к работодателям с требованием компенсации морального вреда отнюдь не редкость.

В Трудовом кодексе Российской Федерации (далее — ТК РФ) моральный вред упоминается в нескольких статьях. В статье 3 ТК РФ, запрещающей дискриминацию в сфере труда, говорится о праве лиц, подвергшихся дискриминации, требовать компенсации морального вреда. Статьей 21 ТК РФ, посвящённой правам и обязанностям работника и работодателя, зафиксировано право работника на возмещение морального вреда и обязанность работодателя его компенсировать. В соответствии со статьёй 394 ТК РФ работник вправе требовать компенсацию морального вреда в случае незаконного увольнения или перевода на другую работу.

При этом основной нормой ТК РФ, устанавливающей правила компенсации причинённого работнику морального вреда, является статья 237 ТК РФ. Данная норма предусматривает, что моральный вред, причинённый работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора или, в случае спора по поводу факта причинения морального вреда и размера компенсации, решением суда.

Важным разъяснением вопроса компенсации морального вреда в трудовых правоотношениях служит Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». Пункт 63 данного постановления говорит о том, что суд вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причинённого ему любыми неправомерными действиями (бездействием) работодателя, в том числе и при нарушении его имущественных прав.

Если говорить о судебной практике, сформированной к настоящему моменту, то решения судов в данной категории споров можно условно разделить на два вида.

Один — это судебные споры, в результате которых иски о компенсации морального вреда работников были удовлетворены. И таких преимущественное количество. В большинстве случаев, удовлетворяя основные требования работника, суд взыскивает с работодателя и моральный вред.

Документом, служащим алгоритмом для судей при рассмотрении исков о компенсации морального вреда, является Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.1994 № 10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда». Согласно абз. 3 п. 4

**ФАКТ ПРИЧИНЕНИЯ МОРАЛЬНОГО ВРЕДА
РАБОТНИКУ ПРИ НАРУШЕНИИ ЕГО ТРУДОВЫХ
ПРАВ ПРЕДПОЛАГАЕТСЯ И ДОКАЗЫВАНИЮ
НЕ ПОДЛЕЖИТ**

данного постановления моральный вред, в частности, может заключаться в нравственных переживаниях в связи с потерей работы, временным ограничением или лишением каких-либо прав. Соответственно, работодатель обязан компенсировать работнику моральный вред, причинённый вследствие незаконного увольнения.

**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**

Ксения Грановская

Возмещение ущерба здоровью по вине компании: анализ споров в судах

Закон охраняет право человека на безопасные условия работы и компенсацию в случае их нарушения. К сожалению, периодически случается, что по вине работодателя здоровью и жизни сотрудника наносится ущерб.

Так, решением Кувандыкского районного суда Оренбургской области от 8 мая 2014 г. исковые требования Г.А. удовлетворены. Суд взыскал с ООО «СМУ УралДомнаРемонт» в пользу Г.А. расходы по оплате лечения, компенсацию морального вреда, расходы на оплату услуг по проведению судебно-медицинской экспертизы.

Основанием для вынесения данного решения послужил акт о несчастном случае на производстве, согласно которому причиной несчастного случая явился допуск работника к выполнению работ на крыше здания металлического склада без осмотра производителем работ несущих конструкций крыши и ограждений, без определения их состояния и мер безопасности, нарушен п. 6.4.5 ПОТ Р М-012-2000. Лицами, допустившими нарушение требований охраны труда, являются прораб Ч. и организация ООО «СМУ УралДомнаРемонт».

Согласно апелляционному определению Волгоградского областного суда от 10.10.2014 по делу № 33-10766/2014 по делу о возмещении вреда, причинённого в результате несчастного случая на производстве, взыскании утраченного заработка, компенсации морального вреда принято решение об удовлетворении заявленных требований, так как доказательств того, что вред возник вследствие непреодолимой силы или умысла истца, ответчиком не представлено. Истец получил телесные повреждения, находился длительное время на стационарном и амбулаторном лечении, в процессе лечения им были потрачены денежные средства на проведение операций, обследование и дополнительные медицинские услуги.

Интересно в данном деле, что суд взыскал не только расходы на лечение работника, но и дополнительные расходы в виде затрат работника на проведение томографии.

Суд в своём решении отмечает: Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» устанавливает обязательный уровень возмещения вреда, но не ограничивает права застрахованных на возмещение вреда в части, превышающей обеспечение

по страхованию, осуществляемое в соответствии с этим федеральным законом. В связи с этим застрахованное лицо вправе требовать возмещения вреда в части, превышающей обеспечение по страхованию, на основании общих норм гражданского законодательства.

Эту позицию высказал и Конституционный Суд РФ в Определении от 11 июля 2006 № 301: «В силу пункта 2 статьи 1 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на произ-

**ЗАСТРАХОВАННОЕ ЛИЦО ВПРАВЕ
ТРЕБОВАТЬ ВОЗМЕЩЕНИЯ ВРЕДА
В ЧАСТИ, ПРЕВЫШАЮЩЕЙ ОБЕСПЕЧЕНИЕ
ПО СТРАХОВАНИЮ**

водстве и профессиональных заболеваний» этим федеральным законом права застрахованных лиц на возмещение вреда, осуществляемого в соответствии с законодательством Российской Федерации, в части, превышающей обеспечение по страхованию, осуществляемое на основании данного федерального закона, не ограничиваются: работодатель несёт ответственность за вред, причинённый жизни или здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей, в порядке, закреплённом гла-

**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

www.TOP-PERSONAL.RU

июль-сентябрь

В номере:

Форматы хранения электронных документов

№3
2018

Технология блокчейна как инструмент
управления документами и электронного
документооборота

Применение информационных технологий
при работе с обращениями граждан в
мировом суде

Оперативное делопроизводство в
службе штабов РККА накануне Великой
Отечественной войны

Экспертиза ценности документов в сфере
делопроизводства: актуальные вопросы
современного развития

Формирование дел в делопроизводстве.
Подготовка дел к передаче в архив
организации

Системы защиты информации

Ответственность за сохранность архивных
документов в организации

При поддержке:

Анна Офицерова

Анализ судебной практики по спорам, связанным с профессиональными заболеваниями

Судам всех уровней часто приходится рассматривать дела, связанные с профессиональными заболеваниями. Участниками таких споров становятся сами работники, их работодатели и представители Фонда социального страхования России (ФСС).

Анализ судебной практики за последние годы показывает, что споры между работниками и работодателями в данной сфере правоотношений возникают, в основной своей массе, по поводу возмещения вреда, причинённого здоровью вследствие профессионального заболевания и компенсации морального вреда.

В соответствии с Конституцией Российской Федерации в Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей (ч. 2 ст. 7), каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены (ч. 2 ст. 37), каждый имеет право на охрану здоровья (ч. 2 ст. 41), каждому гарантируется право на судебную защиту (ч. 1 ст. 46).

Из данных положений Конституции РФ в их взаимосвязи следует, что каждый имеет право на справедливое и соразмерное возмещение вреда, причинённого повреждением здоровья вследствие необеспечения работодателем безопасных условий труда, а также имеет право требовать такого возмещения в судебном порядке.

Достаточно часто встречается ситуация, когда размер утраченного работником вследствие профессионального заболевания заработка превышает размер страхового возмещения, выплачиваемого ему в рамках обязательного социального страхования.

При её разрешении суды исходят из того, что *в случае, если страховые выплаты не покрыли убытки, причинённые работнику вследствие профессионального заболевания, работник вправе требовать в судебном порядке возмещения вреда в части, превышающей страховые выплаты, с работодателя*. Таким образом, с работодателя подлежит взысканию разница между суммой утраченного работником заработка и суммой выплат, перечисляемых ему ФСС России.

Основным правовым обоснованием такого мнения является то, что «согласно правовым позициям, изложенным в сохраняющих свою силу определениях Конституционного Суда Российской Федерации, закреплённый в Федеральном законе «Об обязательном социальном страховании

от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» принцип гарантированности возмещения причинённого вреда предполагает защиту нарушенных прав в полном объёме» (Определения от 01.12.2005 № 460-О, от 03.11.2006 № 445-О).

Устанавливая в п. 1 ст. 1 обязательный уровень возмещения вреда, названный федеральный закон не ограничивает право застрахованных лиц на возмещение причинённого вреда в части, превышающей обеспечение по социальному страхованию, осуществляемое на основании данного фе-

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

дерального закона: работодатель несёт ответственность за вред, причинённый жизни или здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей, в порядке, закреплённом главой 59 Гражданского кодекса Российской Федерации (Определения Конституционного Суда Российской Федерации от 11.07.2006 № 301-О и от 21.12.2006 № 580-О).

В частности, обязательства вследствие причинения вреда установлены

**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**

Дмитрий Широков

Споры о признании фрилансеров штатными сотрудниками организаций

В сформировавшейся на сегодняшний день экономической обстановке руководители многих предприятий и организаций нередко приходят к выводу о том, что содержать сотрудников различных специальностей в своём штате становится невыгодно, а иногда и затруднительно. Однако невыполнение определённых задач специалистами в той или иной сфере для получения прибыли может привести организацию к убыточному положению или краху.

Выходом во избежание наступления подобных ситуаций является обращение для оказания услуг к лицам, именующих себя «фрилансерами». Перед тем как начать обсуждать риски, связанные с заключением договоров с фрилансерами, необходимо дать определение этому понятию. Фрилансером принято называть лицо, которое выполняет работу либо оказывает услуги на основании заключённого срочного гражданско-правового договора. Фрилансером могут быть оказаны или выполнены в принципе любые виды работ и услуг: подготовка договора; изготовление проекта, разработка сайта и другие. Несмотря на это, перед тем как обращаться к услугам фрилансеров, необходимо помнить, что существует риск признания гражданско-правового договора трудовыми отношениями. В случае признания ваших отношений таковыми, помимо недоимки по налоговым сборам, сотрудников компании могут привлечь к административной ответственности в соответствии со ст. 15.11 Кодекса об административных правонарушениях РФ. Также следует отметить, что статьёй 199.1 Уголовного кодекса РФ предусмотрена уголовная ответственность за неисполнение обязанностей налогового агента в крупном или особо крупном размере. Данные правоотношения могут быть признаны трудовыми в двух случаях: необжалование решения проверяющего органа в установленном действующим законодательством порядке и по решению суда.

Тем не менее при соблюдении некоторых критериев можно обезопасить себя от дальнейших проблем и убытков.

При составлении договора с фрилансером для выполнения работы или оказания услуги следует избегать применения терминов и положений, содержащихся в Трудовом кодексе РФ (далее — ТК РФ), то есть договор не должен подразумевать под собой отношения между «Работником» и «Работодателем». Согласно ст. 56 ТК РФ трудовой договор — соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями,

локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определённую этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующего у данного работодателя. При разрешении трудовых споров судам следует иметь в виду, что в соответствии со ст. 11 ТК РФ нормы этого кодекса распространяются на всех работников, находящихся в трудовых отношениях с

**ФРИЛАНСЕРОМ ПРИНЯТО НАЗЫВАТЬ
ЛИЦО, КОТОРОЕ ВЫПОЛНЯЕТ РАБОТУ
ЛИБО ОКАЗЫВАЕТ УСЛУГИ НА ОСНОВАНИИ
ЗАКЛЮЧЁННОГО СРОЧНОГО ГРАЖДАНСКО-
ПРАВОВОГО ДОГОВОРА**

работодателем, и, соответственно, подлежат обязательному применению всеми работодателями (юридическими или физическими лицами) независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности (п. 8 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

**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**

Анастасия Жукова

Споры по увольнению удалённых работников

В наши дни удалённая работа становится всё более распространённой. Работодатели заинтересованы в найме удалённых сотрудников, так как такая организация рабочего процесса позволяет сократить расходы компании на покупку, содержание компьютеров, иного оборудования, на обслуживание рабочих мест. Работодатель не проводит трудовую аттестацию рабочих мест удалённых сотрудников, оценку условий труда. Главный плюс удалённой работы для сотрудника — это возможность самостоятельно распределять своё рабочее время, строить свой график работы.

Как показывает практика, удалёнными сотрудниками чаще всего являются интернет-маркетологи, бухгалтеры, переводчики, корректоры, копирайтеры, региональные менеджеры.

Понятие дистанционной работы и правовой статус удалённого сотрудника закрепляет Трудовой кодекс Российской Федерации (далее — ТК РФ) в ст. 312.1. Удалённая работа имеет три главных признака.

1. Это работа вне места нахождения работодателя, то есть вне главного офиса, представительства компании, филиала.

**ЕСЛИ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР ПРЯМО
УСТАНАВЛИВАЕТ, ЧТО РАБОЧЕЕ МЕСТО
СОТРУДНИКА НАХОДИТСЯ ВНЕ ОРГАНИЗАЦИИ,
ТО РАБОТОДАТЕЛЬ НЕ ИМЕЕТ ОСНОВАНИЙ К ЕГО
УВОЛЬНЕНИЮ ЗА ПРОГУЛ**

2. У работника отсутствует стационарное рабочее место. Он не находится ежедневно на подконтрольных компании-работодателю объектах или территории.

3. Сотрудник выполняет свою трудовую функцию, взаимодействует с работодателем преимущественно посредством сети «Интернет».

Следует подчеркнуть, что на удалённых работников трудовое законодательство распространяется в полном объёме. То есть взаимодействие удалённого сотрудника и компании-работодателя в период действия трудового договора и при его расторжении строится в строгом соответствии с нормами ТК РФ. Так, приняв решение об увольнении, дистанционный сотрудник предупреждает работодателя за две недели, пишет заявление об увольнении. По истечении двухнедельного срока он получает полный рас-

чёт. Оформляя увольнение своего сотрудника, компания представляет ему для ознакомления приказ о расторжении трудового договора. В частности, такой приказ работник может получить по электронной почте. При этом в день прекращения трудового договора фирма обязана направить уволившемуся сотруднику надлежащим образом оформленную копию приказа об увольнении по почте заказным письмом с уведомлением о вручении.

Все основания увольнения удалённых работников делятся на две группы.

1. **Общие основания, закреплённые в ст. 80, 81 ТК РФ.** Данные основания увольнения действуют в отношении всех категорий работников, независимо от того, работают они дистанционно или нет.

2. **Специальные основания (ст. 312.5 ТК РФ).** Такие основания в обязательном порядке должны быть прописаны в трудовом договоре о дистанционной работе. Это, к примеру, несоблюдение сроков сдачи работодателю отчётов о выполненной работе. Или несоответствие результатов выполненной работы показателям, используемым при оценке её качества. Так, в договоре может быть прописано право работодателя уволить корректора, если количество допущенных им при работе ошибок превысит допустимый процент. Или автора, уникальность текста которого ниже заданного показателя.

УВОЛЬНЕНИЕ УДАЛЁННЫХ РАБОТНИКОВ ПО ОБЩИМ ОСНОВАНИЯМ

В данной группе входят следующие споры:

**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

БИЗНЕС
ИДЕИ

БИЗНЕС
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС
ПРОЦЕССЫ



Как оценить менеджера по продажам?

Борис Жалило

Международная Консалтинговая Группа BSI

...важно определить мотивацию к работе в продажах...

...Если вы не Яндекс и не Газпром, не ждите, что кандидат мотивирован работать у Вас...

...на самом первом этапе сильный менеджер вначале оценивает, интересна ли ему эта компания и ее товар или услуга...

...Обучаемость проверяется очень просто: даем кандидату какой-то текст, просим пересказать своими словами...



Наталья Куприна

Споры об оплате за участие в конкурсах, собраниях, кружках качества в нерабочее время

Работники обязаны выполнять свои трудовые обязанности в течение рабочего времени в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора. За опоздания, отсутствие на рабочем месте в рабочее время работники могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности.

По общему правилу время, свободное от работы, то есть время отдыха, работник использует по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ). В соответствии с п. 5 ст. 35 Конституции Российской Федерации, каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Привлекать работников за пределами рабочего времени (сверхурочная работа или работа в выходные и праздничные дни) разрешается в случаях, установленных трудовым законодательством, и, как правило, с согласия работника.

За свой труд работники получают заработную плату, которая, согласно ст. 129 Трудового кодекса Российской Федерации, включает компенсационные и стимулирующие выплаты.

Но как быть, если работники участвуют в мероприятиях во вне рабочее время, участие в которых не предусмотрено их должностными инструкциями: собраниях, кружках качества, конкурсах, субботниках и т. д.? Можно ли привлечь работника к дисциплинарной ответственности за опоздание или неявку на мероприятия, проводимые в нерабочее время? Вправе ли работник требовать оплатить ему время, в течение которого он участвовал в собраниях, кружках качества, субботника и т. п.?

В КАКИХ НОРМАТИВНЫХ АКТАХ МОЖЕТ БЫТЬ ПРЕДУСМОТРЕНА ОПЛАТА ЗА УЧАСТИЕ В ОБЩЕСТВЕННЫХ МЕРОПРИЯТИЯХ?

Во вне рабочее время работники могут принимать участие в кружках качества, в собраниях, конкурсах, субботниках, подготовке к профессиональным праздникам, иных общественных мероприятиях.

Идея создания кружков качества принадлежит профессору Каору Исикава, коллеге знаменитого Деминга. В современной Японии кружки каче-

ства — это добровольные объединения работников, которые в свободное от работы время обсуждают мероприятия по улучшению качества. Такие же добровольные объединения работников существуют и в других странах, в том числе и в России.

В в пункте 21 Типового положения о непрерывном профессиональном и экономическом обучении кадров народного хозяйства, утв. Постановлением Госкомтруда СССР, Гособразования СССР, Секретариата ВЦСПС от 15.06.1988 № 369/92-14-147/20/18-22 (нормативные акты, принятые до

**ОРГАНИЗАЦИИ САМОСТОЯТЕЛЬНО
УСТАНАВЛИВАЮТ СИСТЕМУ ПРЕМИРОВАНИЯ
РАБОТНИКОВ, В КОТОРОЙ УЧИТЫВАЕТСЯ,
КАК ПРАВИЛО, И УЧАСТИЕ В ОБЩЕСТВЕННОЙ
РАБОТЕ И УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ**

вступления в силу Трудового кодекса РФ, действуют в части, не противоречащей нормам Трудового кодекса РФ), рекомендовано на предприятиях широко использовать кружки и группы качества, лектории, выставки, систематическое самостоятельное обучение и другие формы работы. Эта работа проводится администраций предприятий совместно с обществен-

**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**

Дмитрий Ходыкин

Ответственность директора по неуплате налогов: что решат в судах сегодня

Ответственность генерального директора юридического лица по долгам предприятия — это всегда самый болезненный вопрос для любого управленца. Основную опасность представляют неоплаченные либо оплаченные не вовремя налоги и сборы, особенно если в этом проступке проверяющими органами будет обнаружен злой умысел.

Итак, директор — это главное лицо компании. На нём замыкаются представительские, организационные и хозяйственные функции.

Директор является единоличным исполнительным органом предприятия, избрание которого осуществляется общим собранием участников общества или советом директоров данного общества.

В договоре, заключённом между обществом и избранным единоличным исполнительным органом, прописывается порядок взаимодействия, полномочия и обязанности руководителя. Кроме договора, все основные функции, права и обязанности органов управления юридического лица фиксируются в уставе общества.

Внутренние нормативные документы общества могут как ограничивать полномочия и ответственность исполнительного органа предприятия, так и, наоборот, вменять ему дополнительные обязанности.

В законодательстве основной функционал единоличного исполнительного органа компании определён в части 3 статьи 40 Федерального закона от 08.02.1998 № 14-ФЗ (ред. от 23.04.2018) «Об обществах с ограниченной ответственностью», согласно которой единоличный исполнительный орган общества:

1) без доверенности действует от имени общества, в том числе представляет его интересы и совершает сделки;

2) выдаёт доверенности на право представительства от имени общества, в том числе доверенности с правом передоверия;

3) издаёт приказы о назначении на должности работников общества, об их переводе и увольнении, применяет меры поощрения и налагает дисциплинарные взыскания;

4) осуществляет иные полномочия, не отнесённые настоящим Федеральным законом или уставом общества к компетенции общего собрания участников общества, совета директоров (наблюдательного совета) общества и коллегиального исполнительного органа общества.

Таким образом, генеральный директор несёт ответственность за всю деятельность предприятия.

В данной статье мы будем рассматривать виды ответственности именно в сфере налоговых правоотношений.

Вопросы налогового права были актуальны во все времена. Именно поэтому возникновение разногласий между налогоплательщиком и государственными органами в области налогообложения и сборов вполне объяснимо. К сожалению, не всегда такие противоречия и споры в налоговом сегменте удаётся предупредить и не допустить.

**ДАЖЕ УГОЛОВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
ЗА НЕУПЛАТУ НАЛОГОВ НЕ ЯВЛЯЕТСЯ
ОСНОВАНИЕМ ДЛЯ ОСВОБОЖДЕНИЯ ОТ
ОБЯЗАННОСТИ ПО УПЛАТЕ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ
ПЛАТЕЖЕЙ**

Налоговое преступление в литературе определяется как противоправное деяние, которое посягает на регулируемые законодательством о налогах и сборах общественные отношения в части формирования бюджета

**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**

Рустам Сабиров

Погибший «по вине» компании: анализ судов и размер компенсаций родственникам

Промышленная революция обусловила массовый переход от ручного труда к машинному, от мануфактуры к фабрике, произошедший в ведущих государствах мира в XVIII-XIX веках. Основной чертой промышленной революции являлась индустриализация — переход от преимущественно аграрной экономики к промышленному производству, в результате которого произошла трансформация аграрного общества в индустриальное. С появлением в процессе труда машин и механизмов стала актуальной проблема производственного травматизма и охраны труда.

В России уголовная ответственность за нарушение правил охраны труда впервые была закреплена Уголовным Уложением 1903 года. Согласно ст. 366 Уложения, заведующий заводом, фабрикой, промыслом или ремесленным заведением, их заместитель, виновный в неисполнении правил о работах малолетних, подростков и женщин, ограждающих их здоровье или безопасность, наказывается арестом на срок не свыше одного месяца или денежной пеней не свыше ста рублей. При этом денежные пени за преступные деяния, предусмотренные этой статьёй, а также статьями 364 и 365 Уложения, обращаются в капитал для выдачи взаимопомощи бедным и увеченным рабочим.

После революции до появления Уголовного кодекса отдельными декретами устанавливалась уголовная ответственность за невыполнение предписаний по охране труда работающих. Согласно декрету СНК РСФСР от 27 апреля 1922 года «О наказаниях за нарушение постановлений об охране труда» нарушение специальных норм об охране труда каралось штрафом не ниже ста миллионов рублей и до одного миллиарда рублей, или принудительными работами на срок не меньше трёх месяцев, или лишением свободы на срок до одного года.

Согласно ст. 132 Уголовного кодекса РСФСР 1922 года нарушение нанимателем установленных Кодексом законов о труде и общим положением о тарифе правил, регулирующих продолжительность рабочего дня, сверхурочные часы, ночную работу, работу женщин и подростков, оплату труда, приём и увольнение, а также нарушение специальных норм об охране труда каралось штрафом не ниже 100 руб. золотом, или принудительными работами на срок не ниже трёх месяцев, или лишением свободы на срок до одного года.

Согласно ч. 3 ст. 133 УК РСФСР 1926 года поставление работника, с нарушением правил об охране труда, в такие условия работы, при которых он утратил или мог утратить свою трудоспособность, наказывалось лишением свободы на срок до двух лет, или исправительно-трудовыми работами на срок до одного года, или штрафом до пятисот рублей.

Согласно ч. 3 ст. 140 УК РСФСР 1960 года нарушения правил и норм охраны труда и производственной санитарии лицом, на которое в установленном порядке возложена обязанность по выполнению этих правил и норм на предприятиях, в учреждениях, организациях независимо от форм собственности, повлёкшие смерть человека или причинение тяжких телесных повреждений нескольким лицам, наказывались лишением свободы на срок до пяти лет.

Согласно ч. 1 ст. 143 действующего Уголовного кодекса Российской Федерации нарушение требований охраны труда, совершённое лицом, на которое возложены обязанности по их соблюдению, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека, наказывается штрафом в размере до четырёхсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осуждённого за период до восемнадцати месяцев, либо обязательными работами на срок от ста восьмидесяти до двухсот сорока часов, либо исправительными работами на срок до двух лет, либо принудительными работами на срок до одного года, либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определённые должности или заниматься определённой деятельностью на срок до одного года или без такового.

Деяние, предусмотренное частью первой данной статьи, повлёкшее по неосторожности смерть человека, наказывается принудительными работами на срок до четырёх лет либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определённые должности или заниматься определённой деятельностью на срок до трёх лет или без такового.

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

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

БИЗНЕС
ИДЕИ

БИЗНЕС
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС
ПРОЦЕССЫ

WWW.TOP-PERSONAL.RU

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

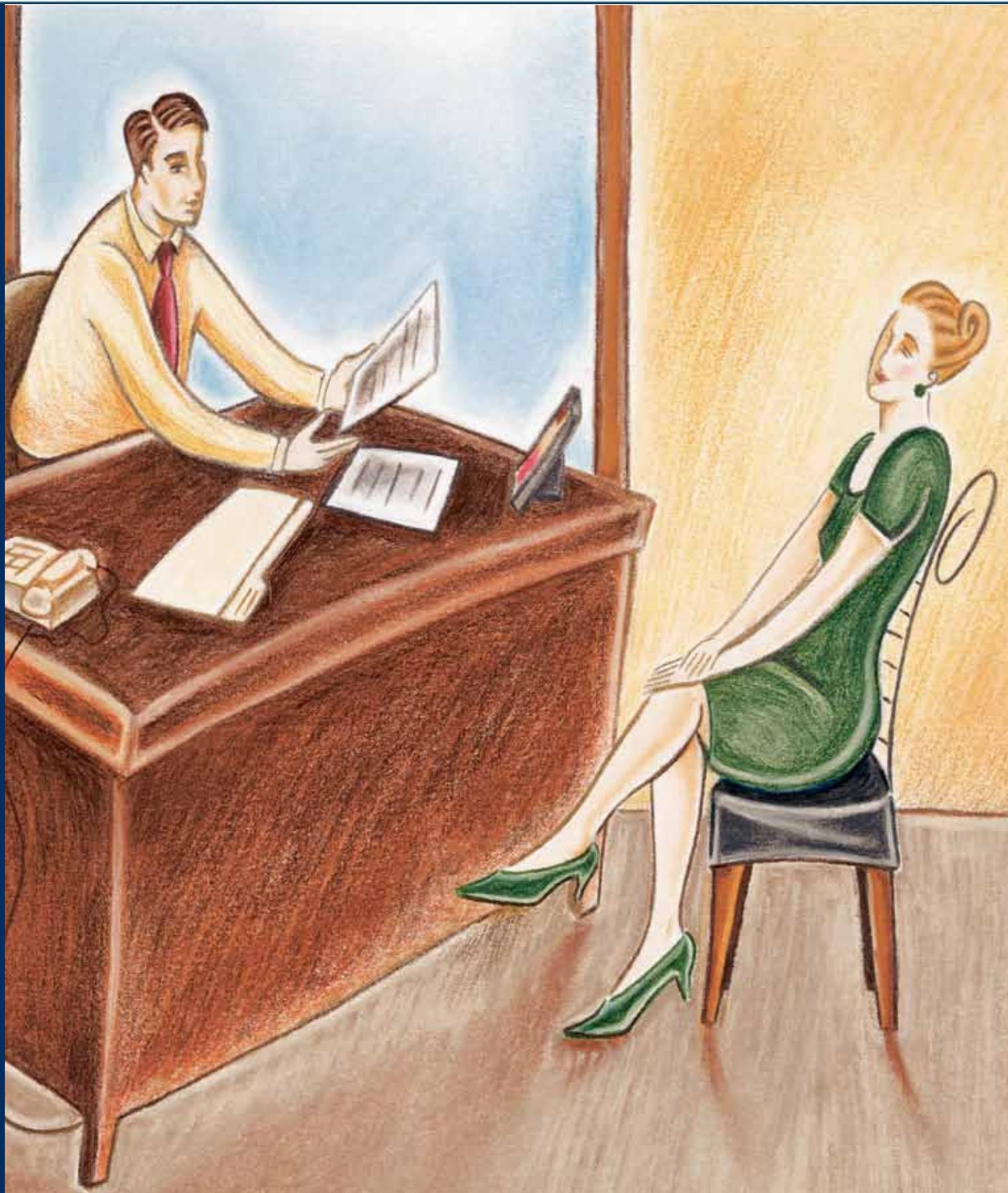
№ 30
(490)

2018

Подписные расходы по каталогу "Рисочки" - 71052, 71055, 72035.

Главная тема: **Рекрутмент**

Главная тема:





КОНФЕРЕНЦИЯ



Сентябрь 2018 г.

БЕЛОВОРОТНИЧКОВАЯ ПРЕСТУПНОСТЬ

Больная тема для торговли,
производства, финансов...

 не раз поднимал ее
в интервью

*В этот раз эксперты выступят
на конференции со своими мнениями
о способах выявления — недопущения и борьбы
с проявлениями воровства внутри фирмы*

По итогам конференции  подготовит журнал-альманах
«Беловоротничковая преступность», который получают все подписчики .

Участие в конференции для подписчиков  — бесплатно.

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ЖУРНАЛ



Секретарское Дело

WWW.SEKRETARSKOE-DELO.RU



Подписные индексы по каталогу «Роспечать»: 72034, 71851, 80933



Подписные индексы по каталогу «Почта России»: 99723, 99591

№ 2 2018



WWW.TOP-PERSONAL.ru