



*Анастасия Жукова*

## **Увольнение за отказ ехать в командировку**

*Ирина Трубникова*

## **Увольнение руководителя организации в связи с утратой доверия (обзор судебной практики)**

*Дмитрий Ходыкин*

## **Устные договоренности в трудовых отношениях: анализ судов и размышления автора**

*Анастасия Алексеевская*

## **Обучение, тренинги, командировки и др. в нерабочее время: анализ споров сторон**

*Ксения Грановская*

## **Доказательства вины директора при обвинении его в банкротстве компании**

*Наталья Куприна*

## **Судебные споры об установлении фактических трудовых отношений**

*Ольга Тайворонская*

## **Увольнение врачей за ошибки: анализ споров**

*Наталья Пластинина*

## **Внеурочные лекции**

*Новации законодательства о невозможности увольнения людей предпенсионного возраста похожи на закон во Франции о невозможности увольнять выпускников вузов 2 года.. В итоге только 2% бывших студентов принимаются в штат....*

*У нас все будет сложнее... Как? Подождем ...и, конечно, эксперты журнала дадут советы...*

*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

Анастасия Жукова

**Увольнение за отказ ехать в командировку .....5**



Ирина Трубникова

**Увольнение руководителя организации в связи с утратой доверия (обзор судебной практики) .....17**

## Дискуссия

Дмитрий Ходыкин

**Устные договоренности в трудовых отношениях: анализ судов и размышления автора .....27**

## Обучение

Анастасия Алексеевская

**Обучение, тренинги, командировки и др. в нерабочее время: анализ споров сторон .....37**

## Банкротство

Ксения Грановская

**Доказательства вины директора при обвинении его в банкротстве компании .....49**

## Трудовые отношения



Наталия Куприна

**Судебные споры об установлении фактических трудовых отношений .....61**

## Спортсмены

Анастасия Алексеевская  
**Трудовые права спортсменов: споры по условиям контрактов** .....75

## Увольнение

Ольга Гайворонская  
**Увольнение врачей за ошибки: анализ споров** ...85

## Консультация



Наталья Пластинина  
**Внеурочные лекции** .....97

## Бизнес-тренеры

Сергей Озол  
**Что надо делать чтобы попасть в список лучших бизнес-тренеров России по версии исследования журнала**  .....99

## Информационные ресурсы



Ирина Трубникова  
**Обзор сайта Верховного Суда Российской Федерации (пошаговая инструкция)** .....103

**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](http://www.top-personal.ru).

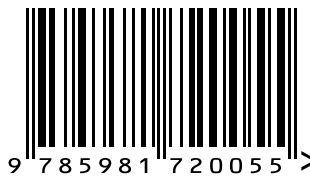
© «Трудовое право», 2018.

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](mailto:tp@top-personal.ru).  
[www.top-personal.ru](http://www.top-personal.ru).

Подписано в печать 15.09.2018.  
Формат 60 x 90 1/8.  
Печать офсетная. Бумага офс. № 1.  
Печ. л. 15. Тираж 12 000.  
Заказ № 62-42.  
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



Анастасия Жукова

# Увольнение за отказ ехать в командировку

Каждый работник может оказаться в ситуации, когда работодатель направляет его в командировку. А работник отказывается от такой поездки по ряду причин. Разберемся в вопросах, когда отказ ехать в командировку правомерен, а когда является дисциплинарным проступком и основанием для увольнения.

## СЛУЖЕБНАЯ КОМАНДИРОВКА: ЧТО ДОЛЖЕН ЗНАТЬ РАБОТОДАТЕЛЬ

Понятие командировки закреплено в ст. 166 ТК РФ. Это поездка работника по распоряжению работодателя на конкретный срок для выполнения служебного поручения вне места его постоянной работы. Командировкой также является служебная поездка работника в обособленное подразделение компании, ее филиал или представительство, расположенные вне места постоянной работы.

Главный признак служебной командировки — ее производственный характер. То есть работник едет в командировку в рамках исполнения своих

### ГЛАВНЫЙ ПРИЗНАК СЛУЖЕБНОЙ КОМАНДИРОВКИ — ЕЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ ХАРАКТЕР

трудовых обязанностей. При этом в командировку фирма может направить только лиц, оформленных по трудовому договору.

Свердловский областной суд в апелляционном определении от 02.11.16 г. № 33-19316/2016 называет три критерия, доказанность которых позволяет признать поездку работника служебной командировкой:

- наличие у работника места постоянной работы;
- издание работодателем распоряжения о направлении работника на определенный срок в командировку для выполнения служебного поручения;
- выполнение служебного поручения вне места постоянной работы.

Стоит отметить, что не являются командировками:

- служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути;
- периодические поездки работников, имеющих разъездной характер работы;
- направление сотрудника на вахту.

Порядок направления работника в командировку устанавливает Положение об особенностях направления работников в служебные командировки, утвержденное Постановлением Правительства РФ от 13.10.08 г. № 749. Основание направления работника в командировку — это решение работодателя, оформленное в письменной форме. Например, в виде приказа о направлении в командировку. Работодатель обязан ознакомить работника с данным решением под подпись. При этом закон не устанавливает срок для предварительного уведомления работника о командировке. Это означает, что сотрудник может быть поставлен перед фактом, что через несколько часов он обязан выехать в командировку.

При направлении работника в командировку работодатель оформляет (Постановление Госкомстата России от 05.01.04 г. № 1):

- служебное задание. Оно содержит цель командировки, обосновывает актуальность поездки и затраты на нее;
- командировочное удостоверение. Оно подтверждает срок пребывания работника в командировке. В нем сотрудник ставит отметки о прибы-

**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](mailto:TP@TOP-PERSONAL.RU)**





*Ирина Трубникова*

# **Увольнение руководителя организации в связи с утратой доверия (обзор судебной практики)**

***1. Отношения работника и работодателя по вопросу увольнения в связи с утратой доверия регулируются п. 7 ч. 1 ст. 81 Трудового Кодекса РФ (далее — ТК РФ), а именно, трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя.***

Помимо квалифицирующего признака для субъекта, в отношении которого применима данная норма («работник, непосредственно обслуживающий денежные или товарные ценности»), законодательство РФ не устанавливает критериев для увольнения работника по причине утраты доверия.

**Необходимо выяснить, связана ли трудовая функция руководителя организации с обслуживанием денежных или товарных ценностей.**

В суд с требованием об изменении формулировки увольнения обратился работник О., уволенный с должности директора ООО «ПОС-Безопасность» по основанию, определенному в п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Истцом обжаловано основание увольнения в связи с тем, что директор (единоличный исполнительный орган организации) не является работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности.

Решением Волгодонского районного суда Ростовской области от 23.10.2013 данное исковое требование удовлетворено.

Это решение поддержал и Ростовский областной суд (Апелляционное определение Ростовского областного суда от 10.02.2014 по делу № 33-1774/2014) со ссылкой на п. 45 Постановления Пленума от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»<sup>1</sup>, а также руководствуясь следующим:

<sup>1</sup> П. 45 указанного Постановления гласит: «Судам необходимо иметь в виду, что расторжение трудового договора с работником по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с утратой доверия возможно только в отношении работников, непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности (прием, хранение, транспортировка, распределение и т.п.), и при условии, что ими совершены такие виновные действия, которые давали работодателю основание для утраты доверия к ним».

- работниками, непосредственно обслуживающими денежные или товарные ценности, признаются лица, осуществляющие, как правило, их прием, хранение, транспортировку, переработку и иную реализацию, то есть не обладающие самостоятельными распорядительными полномочиями относительно данного имущества;
- будучи директором, соответственно, единоличным исполнительным органом ООО «ПОС-Безопасность» и осуществляя в этой связи функции руководства его текущей деятельностью, О. не относился к категории ра-

## ЕСЛИ ЭТИ ДЕЙСТВИЯ ДАЮТ ОСНОВАНИЕ ДЛЯ УТРАТЫ ДОВЕРИЯ К НЕМУ СО СТОРОНЫ РАБОТОДАТЕЛЯ

ботников общества, трудовые обязанности которых сведены к непосредственному обслуживанию денежных и товарных ценностей работодателя.

Формулировка п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ говорит о работниках, **непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности**, и дословно совпадает с формулировкой ст. 244 ТК РФ, которая устанавливает, что только с работниками, непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности и иное имущество, могут быть заключены договоры о полной материальной ответственности.

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

**ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ ПРОСИМ ВАС  
ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬСЯ КАК ПОДПИСЧИК,  
ВЫСЛАВ ЗАЯВКУ НА АДРЕС:  
[TR@TOP-PERSONAL.RU](mailto:TR@TOP-PERSONAL.RU)**

## ПЕРЕВОД СОТРУДНИКА НА ДРУГУЮ РАБОТУ ВНУТРИ КОМПАНИИ

*О ЧЕМ ВСЕГДА НУЖНО ПОМНИТЬ КАДРОВИКАМ?*

*ОТВЕТ ПРОЗАИЧЕН: ПЕРЕВОД РАБОТНИКА НА ДРУГУЮ РАБОТУ ВСЕГДА МОЖЕТ ПЕРЕРАСТИ В ТРУДОВОЙ СПОР. ПРАВИЛЬНОСТЬ ОФОРМЛЕНИЯ ПЕРЕВОДА ЭТО ЗАЛОГ ПРИЗНАНИЯ СУДОМ ЕГО ЗАКОННЫМ И ОБОСНОВАННЫМ.*

- **Острые вопросы и судебная практика**
- **Перевод или перемещение?**
- **Перевод или изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда?**
- **Перевод и изменение должностной инструкции**
- **О чем еще нужно помнить работодателю, намеревающемуся осуществить перевод сотрудника**
- **Анализируем и просчитываем возможные затраты, связанные с переводом**

Дмитрий Ходыкин

# Устные договоренности в трудовых отношениях: анализ судов и размышления автора

**В настоящем времени, в самом разгаре рыночных отношений с возможностью выбора трудоустройства в различных сферах деятельности, у многих граждан хотя бы раз возникал такой вопрос: а можно ли работать, заключив трудовой договор с работодателем в устной форме, чтобы на работника также распространились минимальные гарантии, предусмотренные трудовым законодательством России.**

Трудовые отношения между работодателем и сотрудником подтверждаются трудовым договором. Законодательством РФ не предусмотрена единая форма трудового договора для предприятий и организаций страны.

Согласно статье 56 Трудового Кодекса РФ (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 определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Таким образом, трудовой договор — это прежде всего соглашение между работником и работодателем, которым устанавливается характеристика труда работника на предприятии работодателя, его зарплата, время отдыха, режим рабочего времени и другие важные моменты.

Может ли такое соглашение быть устным?

Формально может, но только не более трех дней с момента, когда работник приступил к своим трудовым обязанностям.

Как следует из статьи 67 ТК РФ, трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-пра-

вового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, — не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.

Таким образом, данное соглашение между сторонами вступает в силу с момента, когда работник приступил к фактическому выполнению своих обязанностей. Но закон обязывает руководителя составить письменный договор в течение трёх дней с момента найма сотрудника.

**А МОЖНО ЛИ РАБОТАТЬ, ЗАКЛЮЧИВ  
ТРУДОВОЙ ДОГОВОР С РАБОТОДАТЕЛЕМ  
В УСТНОЙ ФОРМЕ, ЧТОБЫ НА РАБОТНИКА  
ТАКЖЕ РАСПРОСТРАНИЛИСЬ МИНИМАЛЬНЫЕ  
ГАРАНТИИ, ПРЕДУСМОТРЕННЫЕ ТРУДОВЫМ  
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ РОССИИ**

Несоблюдение данной нормы трудового законодательства — основание для привлечения руководства компании или ИП к административной ответственности по четвёртой части 5.27 статьи КоАП РФ.

Если работодатель отказывается оформлять трудовые отношения надлежащим образом, гражданин вправе обратиться за защитой своих трудовых прав в государственную инспекцию труда, суд или органы прокуратуры.

**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](mailto:TP@TOP-PERSONAL.RU)**

Анастасия Алексеевская

# Обучение, тренинги, командировки и др. в нерабочее время: анализ споров сторон

Вопрос о необходимости обучения сотрудников периодически становится актуальным для многих организаций и предпринимателей. Под обучением может подразумеваться как длительный процесс, связанный с повышением квалификации работника или получением новой, так и краткосрочные мероприятия (семинары, тренинги), которые длятся по несколько дней или часов и зачастую проводятся в выходные дни — тренинги «выходного дня».



На первый взгляд кажется, что направление работников на обучение в выходной день решает множество проблем: от работы отвлекать сотрудников не нужно, оплачивать время их нахождения на таком тренинге тоже не нужно, ведь они не выполняют своей трудовой функции. Однако с точки зрения трудового законодательства все не так просто. Не каждый сотрудник готов «потратить» свой выходной для участия в семинарах и тренингах в ущерб своему личному времени, времени, которое он мог бы посвятить семье. Кроме того, если руководство направляет сотрудника на обучение

**ЕСЛИ РУКОВОДСТВО НАПРАВЛЯЕТ СОТРУДНИКА  
НА ОБУЧЕНИЕ В ВЫХОДНОЙ, ВОЗНИКАЕТ  
ВОПРОС О НЕОБХОДИМОСТИ ОПЛАТЫ ТАКОГО  
«ВЫХОДНОГО»**

в выходной, возникает вопрос о необходимости оплаты такого «выходного». Также на выходные дни работника может выпадать и длительное обучение в соответствии с расписанием образовательной организации, дни, которые сотрудник, направленный в командировку, находится в пути, поэтому вопрос является достаточно актуальным.

Трудовой кодекс раскрывает понятия рабочего времени и времени отдыха.

В силу ст. 91 ТК РФ рабочее время — время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые относятся к рабочему времени.

Время отдыха, как гласит ст. 106 Трудового кодекса, — время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и

которое он может использовать по своему усмотрению. Таким временем в соответствии со ст. 107 ТК РФ являются перерывы в течение рабочего дня (смены), ежедневный (междусменный) отдых, выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), нерабочие праздничные дни, отпуска.

**РАБОТОДАТЕЛЬ НЕ ВПРАВЕ НАПРАВЛЯТЬ  
РАБОТНИКА НА ОБУЧЕНИЕ, А ТАКЖЕ ДЛЯ  
УЧАСТИЯ В ТРЕНИНГАХ, СЕМИНАРАХ ВО ВРЕМЯ  
ЕГО ОТДЫХА, В ТОМ ЧИСЛЕ В ВЫХОДНЫЕ ДНИ,  
БЕЗ СОГЛАСИЯ РАБОТНИКА**

Исходя из анализа указанных понятий следует, что работодатель не вправе направлять работника на обучение, а также для участия в тренингах, семинарах во время его отдыха, в том числе в выходные дни, без согласия работника.

Кроме того, в соответствии со ст. 21, 197 ТК РФ обучение является правом работника. Исключение составляют случаи, когда обучение является обязательным вследствие прямого указания закона или такая обязанность возложена на работника трудовым договором (ст. 196 ТК РФ). Тогда работодатель может обязать работника учиться в его рабочее время.

**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](mailto:TP@TOP-PERSONAL.RU)**

БИЗНЕС  
ИДЕИ

БИЗНЕС  
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС  
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС  
ПРОЦЕССЫ

№ 33  
(493)

2018

# УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Подписные индексы: по каталогу "Роспечать" – 71052, 71056, 72056;



**Наталья Толстая**

**Всегда быть передовой  
глобальной площадкой  
в области HR**

Главная тема: **ЛУЧШИЕ БИЗНЕС-ТРЕНЕРЫ**

www.TOP-PERSONAL.ru

Ксения Грановская

# Доказательства вины директора при обвинении его в банкротстве компании

С момента вступления в силу изменений в Федеральный закон от 26 октября 2002 года № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» (далее — Закон о банкротстве), внесенных Федеральным законом от 29 июля 2017 года № 266-ФЗ (далее — Закон № 266-ФЗ), о новых правилах привлечения к субсидиарной ответственности контролирующих лиц при банкротстве должников (с 30 июля 2017 года) прошло всего 4 месяца, и говорить о формировании практики применения законодательных новелл пока рано.

Несмотря на это, арбитражные суды уже смогли рассмотреть некоторые дела о привлечении к субсидиарной ответственности бывших директоров. При этом имеются положительные примеры взыскания крупных долгов через привлечение к субсидиарной ответственности. В частности, появилась практика привлечения директора к субсидиарной ответственности на основании ст. 61.11 Закона о банкротстве (в редакции с учетом изменений, внесенных Законом № 266-ФЗ) в ситуации, когда полное погашение требований кредиторов стало невозможно вследствие действий и (или) бездействия контролирующего должника лица.

Так, в деле № А65-1147/2014 Определением Арбитражного суда Республики Татарстан от 14 августа 2017 года по заявлению одного из конкурсных кредиторов был привлечен к субсидиарной ответственности бывший руководитель ООО «Слоны» на сумму в 201 миллион рублей на основании п. 1 и 2 ст. 61.11 Закона о банкротстве за то, что в предбанкротный период совершил несколько безналичных операций по перечислению денежных средств третьим лицам с расчетного счета должника. При этом данные сделки носили фактически безвозмездный характер, что причинило ущерб имущественным правам кредиторов должника, суд оценил указанные сделки как вывод имущества должника из конкурсной массы. Также кредитор сослался на то обстоятельство, что контрагенты должника по указанным выше сделкам были исключены из ЕГРЮЛ, а один из них был признан банкротом, что свидетельствовало о маловероятности и невозможности исполнения судебных актов о признании таких сделок должника недействительными.

Поскольку заявление данного кредитора было подано в арбитражный суд после 1 июля 2017 года, рассмотрение заявления кредитора проводилось судом уже по новым нормам Закона о банкротстве в редакции Закона № 266-ФЗ. Стоит отметить, что в данном деле № А65-1147/2014 в конце 2015 года конкурсный управляющий должника уже пытался привлечь того же бывшего директора должника к субсидиарной ответственности по прежним правилам, но безуспешно: определением Арбитражного суда Республики Татарстан от 17 ноября 2015 года в удовлетворении заявления

конкурсного управляющего должника о привлечении к субсидиарной ответственности бывшего директора ООО «Слоны» было отказано.

Суд установил причинно-следственную связь между действиями бывшего директора и причиненными должнику убытками, которые повлекли за собой невозможность удовлетворения требований кредиторов. В связи с этим директор был привлечен к субсидиарной ответственности в виде взыскания суммы в 201 миллион рублей.

**ПОЯВИЛАСЬ ПРАКТИКА ПРИВЛЕЧЕНИЯ  
ДИРЕКТОРА К СУБСИДИАРНОЙ  
ОТВЕТСТВЕННОСТИ НА ОСНОВАНИИ СТ. 61.11  
ЗАКОНА О БАНКРОТСТВЕ**

Сотрудникам, находящимся на руководящих позициях, нужно быть особенно внимательными, особенно если их действия пересекаются с деятельностью директора.

Так, в деле о банкротстве ООО «Эко С» № А60-24728/2015 суд согласился взыскать с его бывшего директора Николая Белова 63,9 миллиона рублей убытков. Недостачу на эту сумму выявил управляющий Николай Власов. Он сравнил суммы, которые директору выдали в банке для выдачи

**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](mailto:TP@TOP-PERSONAL.RU)**



*Наталья Куприна*

# Судебные споры об установлении фактических трудовых отношений

Споров об установлении фактических трудовых отношений достаточно много. В большинстве случаев суды выносят решения не в пользу работников в связи с тем, что предоставленные ими доказательства признаются неотносимыми, недопустимыми, противоречивыми или недостаточными.

## В КАКИХ СЛУЧАЯХ РАБОТНИКИ ТРЕБУЮТ ПРИЗНАТЬ СЛОЖИВШИЕ ОТНОШЕНИЯ ТРУДОВЫМИ

Можно выделить две группы споров. В первой группе споров работники требуют признать трудовые отношения при наличии между сторонами гражданско-правового договора. Во второй группе споров между сторонами не заключено никаких письменных договоров, и работники требуют установить фактические трудовые отношения.

Исход дела зависит от содержания гражданско-правового договора.

— Если в гражданско-правовом договоре указано, что работник выполняет работу в определенное время, получает оплату за труд в дни выплаты заработной платы, подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, а оплата работы осуществляется за фактически отработанное время, независимо от объема выполненной работы, ведутся табели учета рабочего времени, а не акты сдачи-приемки выполненных работ, то суды признают такие договоры трудовыми (решение Новоалтайского городского суда Алтайского края от 27.10.2017 года по делу № 2-2466/17, от 23.08.2017 года по делу № 2-1987/2017).

Суды не признают гражданско-правовые отношения трудовыми, если работнику не был установлен режим рабочего времени, он не подчинялся правилам внутреннего трудового распорядка (решение Ужурского районного суда Красноярского края от 28.08.2017 года по делу №2-1339/2016), сторонами подписывались акты выполненных работ и оплата осуществлялась на основании указанных актов (решение Ахтубинского районного суда Астраханской области от 17.10.2016 года по делу № 2-1338/2016), работник не расписывался в ведомостях выдачи заработной платы (решение Ленинского районного суда города Чебоксары от 29.03.2017 года по делу №2-1205/2017), в договоре нет трудовой функции, режима рабочего времени (решение Железногорского городского суда Красноярского края от 13.10.2016 года по делу № 2-2052/2016).



Если работодатель не планирует заключать с физическим лицом трудовой договор, то, во избежание признания гражданско-правового договора трудовым в судебном порядке, необходимо тщательно подойти к определению условий гражданско-правового договора, указать определенную работу или услугу (а не выполнение определенной трудовой функции), предусмотреть, что оплата за выполненные работы, указанные услуги ставится в зависимость от объема и качества выполненных работ, оказанных услуг, что подрядчик сдает, а заказчик принимает результаты работ на основании акта выполненных работ, избегать в договоре условий о соблюдении правил внутреннего трудового распорядка работодателя, о подчинении определенному должностному лицу.

## **КАКИЕ ТРЕБОВАНИЯ ПРЕДЪЯВЛЯЮТ РАБОТНИКИ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ФАКТА ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С РАБОТОДАТЕЛЕМ**

Обычно в исковых заявлениях работники предъявляют следующие требования:

- об установлении факта трудовых отношений;
- о взыскании заработной платы;
- о взыскании компенсации морального вреда;
- о взыскании компенсации за неиспользованный отпуск;

**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](mailto:TP@TOP-PERSONAL.RU)**

Анастасия Алексеевская

# Трудовые права спортсменов: споры по условиям контрактов

Профессиональные спортсмены являются сегодня такими же наёмными сотрудниками, как и все остальные лица, работающие по трудовому договору. Их работодателями выступают спортивные организации и объединения (федерации, клубы, лиги). Специфическое регулирование вопросов труда спортсменов и тренеров обусловлено повышенными рисками, физическими нагрузками, отсутствием определённого рабочего места, невозможностью установить точный режим работы, необходимостью работы в выходные и праздничные дни. В настоящей статье будут рассмотрены вопросы законодательного регулирования трудовых прав профессиональных спортсменов, их отражения в трудовых контрактах, а также споры, возникающие при заключении, исполнении и расторжении трудовых договоров указанной категории работников.

Статья 348.1 ТК РФ даёт определение статуса спортсмена.

**Спортсмен — это физическое лицо, трудовая функция которого состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и участии в спортивных соревнованиях по определённому виду (видам) спорта.**

Ещё одним нормативно-правовым актом, который частично касается вопросов трудовой спортивной деятельности, является Федеральный закон от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации». Так, статья 2 указанного закона определяет спортсмена как физическое лицо, которое занимается выбранными видом или видами спорта и выступает на спортивных соревнованиях.

В соответствии со ст. 348.1 Трудового кодекса РФ (далее — ТК РФ) в качестве работодателей для спортсменов и тренеров могут выступать:

- юридическое лицо (организация);
- физические лица, которые зарегистрированы в установленном порядке как индивидуальные предприниматели и ведут предпринимательскую деятельность без образования юридического лица (ст. 20 ТК РФ).

На практике спортсмен чаще всего заключает договор со спортивным клубом. Клуб подчиняется правилам лиги и федерации по конкретному виду спорта. Спортсмен обязан выполнять коллективные договоры, соглашения, а также локальные нормативные акты работодателя.

Начнём с особенностей правового регулирования трудовых отношений спортсменов со своими работодателями и пунктов трудовых договоров, на которые необходимо обратить внимание.

В соответствии с ч. 3 ст. 348.2 ТК РФ в трудовой договор со спортсменом обязательно включаются ряд специфических условий, помимо общих, указанных в ч. 2 ст. 57 ТК РФ и распространяющихся на все категории работников.

Таким является, например, **условие об обязанности работодателя обеспечить проведение тренировочных мероприятий и участие**

**спортсмена в спортивных соревнованиях под руководством тренера (тренеров).**

Указанная обязанность соответствует одной из основных обязанностей работодателя, предусмотренной ст. 22 ТК РФ о предоставлении работникам работы, обусловленной трудовым договором.

В соответствии с Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 24.11.2015 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров» суды при разрешении трудовых споров

**ПРИЗНАЁТСЯ ОБОСНОВАННЫМ  
РАСПРОСТРАНЕНИЕ ДЕЙСТВИЯ ПОДОБНЫХ  
ОГРАНИЧЕНИЙ НЕ ТОЛЬКО НА РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ  
СПОРТСМЕНА, НО И НА ВРЕМЯ ОТДЫХА**

обязанность работодателя обеспечить проведение тренировочных мероприятий и участие спортсмена в спортивных соревнованиях под руководством тренера (тренеров) рассматривают и как обязанность по предоставлению спортсмену тренера, то есть квалифицированного специалиста, который отвечает требованиям законодательства о спорте.

**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](mailto:TP@TOP-PERSONAL.RU)**

Ольга Гайворонская

# Увольнение врачей за ошибки: анализ споров

Система здравоохранения в Российской Федерации далеко не совершенна. Существующие в данной сфере проблемы связаны не только с человеческим фактором, но и пробелами в законодательстве. Из-за ошибок врачей страдают многие граждане, а иногда такое отношение провоцирует причинение тяжкого вреда здоровью, вплоть до летального исхода. Особенно актуальна тема врачебных ошибок, когда она связана с личным здоровьем или здоровьем наших близких. Какие существуют методы борьбы с халатностью врачей, как себя вести и поступать в случаях врачебного беспредела, а также анализ существующих споров мы рассмотрим в рамках данной статьи.

Среди основных причин возникновения врачебных ошибок медицинских сотрудников можно выделить

- халатность;
- низкую квалификацию;
- плохую материальную базу (старое оборудование, некачественные лекарственные средства);
- простое нежелание помочь пациенту по тем или иным причинам;

**НАХОЖДЕНИЕ СОТРУДНИКА ПОД СТРАЖЕЙ  
ИЛИ В ПЕРИОД ИСПОЛНИТЕЛЬНЫХ РАБОТ  
ЯВЛЯЕТСЯ УВАЖИТЕЛЬНОЙ ПРИЧИНОЙ  
ОТСУТСТВИЯ НА РАБОТЕ**

- неверную постановку диагноза вследствие сложившихся обстоятельств, индивидуальных особенностей пациента;
- другие субъективные и объективные причины.

Одной из главных и самых распространённых причин врачебных ошибок является именно халатность. Халатное отношение к исполнению своих должностных обязанностей является крайне негативной характеристикой, как для пациента, так и для самого врача.

Определение халатности изложено в статье 293 Уголовного кодекса РФ (далее — УК РФ). Так, согласно указанной статье, халатностью является неисполнение или ненадлежащее исполнение врачом своих обязанностей перед пациентом, которое повлекло для пациента негативные последствия. От степени тяжести данных последствий зависит степень наказания такого врача.

## ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ВИНОВНЫХ ВРАЧЕЙ

Существуют разные виды ответственности за допущенные врачебные ошибки:

- дисциплинарная;
- административная;
- гражданско-правовая;
- уголовная.

Самой жёсткой мерой для врача при совершении ошибок является уголовная ответственность, которая может повлечь не только оплату штрафа, осуждение, исправительные работы, но и дисквалификацию, отстранение от осуществления профессиональной деятельности, а следовательно, увольнение из больницы или иного медицинского учреждения.

Согласно Уголовному кодексу РФ, врач за совершённые ошибки может быть привлечён к уголовной ответственности по следующим основаниям:

- 1) халатность (ст. 293 УК РФ);
- 2) причинение смерти по неосторожности (ст. 109 УК РФ);
- 3) причинение тяжкого вреда здоровью по неосторожности вследствие ненадлежащего исполнения своих профессиональных обязанностей (ч. 2 ст. 118 УК РФ);

**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](mailto:TP@TOP-PERSONAL.RU)**



**Наталья Пластинина**

# Внеурочные лекции

**Вопрос: главный врач устраивает каждую неделю лекции. Имею ли я право их не посещать при сменном графике работы 12ч-день 12ч ночь выходной т.е отсыпной**



Ответ: вопрос сформулирован не совсем корректно. И для правильного ответа существенным являются конкретные условия ситуации: что это за лекции (обучающего характера или же они являются своеобразной формой утренней планерки), в какое время они проводятся (в рабочее или нет). При отсутствии информации об указанных обстоятельствах можно ответить только кратко и обобщенно. Если лекции являются частью рабочего процесса (по аналогии планерки), то присутствовать на них должны те, кто в этот день и час работает. Если лекция выпала на ваш выходной день, в который вы никаких своих должностных обязанностей не исполняете, и в таблице у вас значится выходной день, вы совершенно точно не должны для этого приезжать на работу. Если же лекция, являющаяся частью вашего лечебного процесса, приходится на стык ваших смен, и захватывает время окончания (начала) вашей смены, то на такой «планерке» вы присутствовать обязаны (если это определено вашим служебным статусом и должностными обязанностями).

Если же лекции вообще не носят служебного характера (научные, в целях подготовки главврача к сдаче кандидатской и пр.), и никак не относятся к лечебному процессу, то вопрос об обязанности на них присутствовать становится уже спорным. Здесь может быть усмотрено злоупотребление служебным положением главврача для достижения собственных целей. Но такая ситуация маловероятна.

Вообще правильность ответа на вопрос зависит в большей степени от того, **приходится ли время лекций на лично ваше рабочее время или нет (в соответствии с графиком смен)**. Цель и смысл лекций здесь будут играть уже второстепенную роль.

## Озоль Сергей

бизнес-тренер, Управляющий партнер  
компании «Интеллект Сервис»

# Что надо делать чтобы попасть в список лучших бизнес-тренеров России по версии исследования журнала



В этом году на свой день рождения я получил отличный подарок — вхождение в число лучших бизнес — тренеров России 2018 года по итогам Исследования журнала «Управление персоналом». Мне было очень приятно, что моя работа была замечена и оценена, и я благодарен организаторам исследования за это. Однако после публикации результатов Исследования в Интернете развернулась жаркая дискуссия по поводу их адекватности. У меня также возникло желание высказаться по этому поводу.

Сразу хочу сказать, что я не знаком с методологией исследования. Когда один из моих клиентов спросил, что нужно сделать, чтобы войти в число лучших, я отвечал на этот вопрос, исходя из того, что знаю:

- я знаком со многими тренерами, вошедшими в число лучших, и их работой;
- и я знаю, что делал я.

О других участниках списка лучших я знаю не так много, как хотелось бы. Лично знаком не со всеми, но увидел в этом списке много сильных и профессиональных тренеров. Каждый из них работает в своем направлении и своем стиле. Коллеги внесли значимый вклад в формирование нашего рынка, повышение эффективности российского бизнеса и качества управления в российских компаниях.

Я последние годы также работал в этом направлении:

- 16 лет практической работы тренером, постоянное совершенствование своих навыков и освоение новых инструментов;
- создание и постоянная актуализация широкой линейки тренинговых программ по развитию управленческих навыков (ТОП-менеджеров и руководителей среднего звена) и внедрению Lean-технологий;
- около 100 тренинговых дней в год (и это при сознательной работе на некоторое сокращение загрузки);
- индивидуальный подход к каждому клиенту (компании и участнику), чтобы дать именно то, что поможет повысить эффективность.

Как результат — повторные заказы и расширение моего бизнеса.

Все это делает список лучших бизнес — тренеров вполне обоснованным в моих глазах. Однако, на мой взгляд, журналу стоит рассказать о методологии своего исследования, которое может стать хорошим ориентиром на нашем непростом и сложно структурируемом рынке. Рынке, на котором нет общепризнанных стандартов, а работа тренеров имеет очень долгосрочные, а, следовательно, сложно измеримые, последствия для бизнеса и конкретных участников.

То, что журнал «Управление персоналом» как незаинтересованная сторона взял на себя задачу проведения такого исследования, поможет компаниям лучше ориентироваться на этом поле и делать более осознанный выбор.

В номере:

Форматы хранения электронных документов

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

№3  
2018

При поддержке:



*Ирина Трубникова*

# Обзор сайта Верховного Суда Российской Федерации (пошаговая инструкция)

В настоящее время тексты решений судов и иных судебных актов можно свободно найти в сети «Интернет». Однако, чтобы получить актуальную информацию о ходе судебного дела и содержании судебных актов, стоит полагаться на официальные источники такой информации, ввиду того, что Интернет не является надёжным источником информации о судебных делах по следующим причинам.

1. Информация о судебных делах и решениях (постановлениях), принятых в рамках этих дел, может оказаться неактуальной, а именно: решение (постановление), найденное в Интернете, могло быть оспорено, отправлено на пересмотр судом высшей инстанции или даже отменено.

2. В интернет-источнике может присутствовать ссылка на номер дела, однако чаще всего отсутствует текст судебного акта, в связи с чем воспользоваться информацией не представляется возможным.

3. Нельзя быть уверенным в анализе судебных актов, произведённом на форумах и в статьях, размещённых на неквалифицированных сайтах: они могут содержать ошибочное субъективное мнение автора. Кроме того, следует помнить, что официальным толкованием норм права может заниматься только определённый законодательством круг уполномоченных субъектов (например, Конституционный Суд, Верховный Суд).

Одним из официальных ресурсов, на которых размещены решения судов разных инстанций, является сайт Верховного Суда Российской Федерации (<http://www.vsrf.ru/>).

Верховный Суд Российской Федерации в соответствии со ст. 2 ФКЗ от 05.02.2014 № 3-ФКЗ (ред. от 29.07.2018) «О Верховном Суде Российской Федерации»

- является высшим судебным органом по гражданским делам, делам по разрешению экономических споров, уголовным, административным и иным делам, подсудным судам<sup>1</sup>;
- осуществляет в предусмотренных федеральным законом процессуальных формах судебный надзор за деятельностью судов;
- рассматривает отнесённые к его подсудности дела в качестве суда первой инстанции и по новым или вновь открывшимся обстоятельствам;

<sup>1</sup> Здесь и далее имеются в виду суды, образованные в соответствии с ФКЗ 31.12.1996 № 1-ФКЗ «О судебной системе Российской Федерации» и федеральными законами.

- рассматривает в качестве суда первой инстанции административные дела, указанные в п. 4 ст. 2 ФКЗ «О Верховном Суде Российской Федерации»;
- рассматривает в качестве суда первой инстанции дела по разрешению экономических споров между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации, между высшими органами государственной власти субъектов Российской Федерации;

**НА САЙТЕ РАЗМЕЩАЮТСЯ ИСКЛЮЧИТЕЛЬНО  
ДОКУМЕНТЫ, ОТНОСЯЩИЕСЯ К ВЕДЕНИЮ  
ВЕРХОВНОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

- осуществляет право законодательной инициативы по вопросам своего ведения, а также разрабатывает предложения по совершенствованию законодательства Российской Федерации по вопросам своего ведения;
- осуществляет иные полномочия, указанные в п.7 ст.2 ФКЗ «О Вер-

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

**ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ ПРОСИМ ВАС  
ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬСЯ КАК ПОДПИСЧИК,  
ВЫСЛАВ ЗАЯВКУ НА АДРЕС:  
[TR@TOP-PERSONAL.RU](mailto:TR@TOP-PERSONAL.RU)**



# УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Издательский адрес: по адресу "Республика" - 7052, 7055, 7056;



Азимов Сергей



Асланов Тимур



Базаров Тахир



Бакшт Константин



Баранский Константин



Барышева Ася



Батырев Максим



Бордунос Константин



Валинуров Ильгиз



Гандапас Радислав



Графский Михаил



Ерохин Александр



Жалило Борис



Завьялова Жанна



Зима Владимир



Кукушкин Марк



Курч Андрей



Молоканов Михаил



Моносова Анна



Мрочковский Николай



Непрыхин Никита



Норка Дмитрий



Озоль Сергей



Парабеллум Андрей



Сёмин Дмитрий



Урванцев Алексей



Юстус Генрих



Якуба Владимир



события | обзоры | анализ | советы | аналитика

# ЖИЛИЩНОЕ ПРАВО

№ 10 октябрь 2018

Подписные индексы по каталогу «Роспечать» — 79154, 79357

**Отроки, мечники, и они же  
судебные приставы-исполнители**

**Наследование квартиры  
несовершеннолетним**

**Перепланировка жилья —  
проблема узаконивания и пути их  
решения**

**Новая оценка кадастровой  
стоимости или как не наступить  
на грабли дважды...**

# Административное № 4 право 2018

Подписной индекс по каталогу РОСПЕЧАТЬ 36061



**О новом законе об аудиторской тайне**

**Размер компенсации при изъятии земельных участков: подходы судебной практики**

**Что является «обоснованными расходами» при определении налога на прибыль (на примере судебного спора между МИФНС по Челябинской области и ОАО «Макфа»)**

**Ответственность директора по неуплате налогов: что решат в судах сегодня**

**Применение положений о малозначительности при привлечении таможенного представителя к административной ответственности**

**Отроки, мечники, и они же судебные приставы-исполнители**